وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جـــــامعة الجـــــزائر
كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير
قسم العلوم الاقتصادية

العنوان:

محددات نجاح المؤسسة الصغيرة والمتوسطة المقامة من طرف البطالين والمدعمة بالصندوق الوطني للتأمين على البطالة

- دراسة ميدانية على مستوى الجزائر العاصمة -

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير
فرع: سبر الآراء والتحقيقات الاقتصادية

من إعداد الطالبة:
بن عاشور ليلى

تحت إشراف الأستاذة:
أ.الدكتورة بعداش مسيكة

لجنة المناقشة

لعلالي علاوة – أستاذ محاضر	**رئيسا**
بعداش مسيكة – أستاذة التعليم العالي	**مقررا**
شقبقب عيسى – أستاذ محاضر	**عضوا**
حداد بختة – أستاذة محاضرة	**عضوا**
قويقح نادية – أستاذة مكلفة بالدروس	**عضوا**

السنة الجامعية 2008 – 2009

كلمة شكر

نحمد الله - عز وجل – حمدا كثيرا إذ وفقنا لتحقيق هدا العمل المتواضع ولأن النبي - صلى الله عليه وسلم- يقول في حديثه الصحيح

«من لم يشكر الناس لم يشكر الله»

فإنه يسعدني في هذا المقام أن أتوجه بالشكر الجزيل للأستاذة العزيزة والمحترمة

مسيكة بعداش

التي قبلت الإشراف علي، وسهلت لي ظروف العمل طيلة مدة إنجاز هذه الدراسة و كانت بمثابة الأم الثانية لي، كما أتوجه بجزيل الشكر إلي كافة أساتذتي الكرام الذين أفادوني بتوجيهاتهم مدة دراستي في كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسييرو التي أفادتني في إنجاز هذا العمل المتواضع، وإلي كل من ساعدني فيه من قريب أو بعيد.

وآمل في الأخير أن أكون قد وفقت وخدمت بهذا العمل زملائي الطلبة وكل المهتمين بهذا الموضوع.

وقال تعالى

« وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله و المؤمنون »

الإهداء

إلى والدي الكريمين.... اللذين أتما رسالتيهما علي أكمل وجه, وتولياني بالرعاية و التوجيه في معارج الإيمان والعلم.

إلى أمي التي علمتني الصبر وحببت إلي القناعة... إلي مثال الحب والتضحية... إلي الوجه الطافح حبا وجمالا وحنانا.

إلى معلمي الأول... إلي أبي الذي زج بي في أنوار المعرفة, وزودني بحكمته وموعظته الحسنة.

إلى إخوتي: مليكة, عبدالعزيز, نعيمة , مراد ,نادية , مصطفي , سمير

إلى الصغار: زينب, لمياء, مروة, لينا, يوسف, فاطمة, أسماء, يونس, أحمد, إلياس.

إلي كافة صديقاتي و إلي كل من أحببت في الله.

وإلي كل من يسعى إلي الفضيلة و يبتعد عن الرذيلة, ويسعي إلي أداء رسالته عن طريق الصلاح والإصلاح.

فهرس البحث

كلمة شكر ..... أ
الإهداء ..... ب
قائمة الجداول ..... ز
قائمة الأشكال ..... ي
قائمة الملاحق ..... ك
المقدمة العامة ..... ل

الفصل الأول: مفاهيم عامة حول البطالة والمؤسسة الصغيرة والمتوسطة

مقدمة الفصل 2
المبحث الأول: مبادئ أساسية حول البطالة 3
المطلب الأول: مفاهيم ونظريات البطالة 3
أولا: مفاهيم عامة حول البطالة 3
ثانيا: نظريات البطالة 5
المطلب الثاني: أنواع البطالة وطرق قياسها، مسبباتها وآثارها 15
أولا: أنواع البطالة وطرق قياسها 15
ثانيا: أسباب وآثار البطالة في الدول النامية 21
المبحث الثاني: محددات نجاح المؤسسة الصغيرة والمتوسطة ودورها في تقليص البطالة 27
المطلب الأول: المؤسسة الصغيرة والمتوسطة بين التعريف وتحقيق الشغل 27
أولا: عموميات حول المؤسسة الصغيرة والمتوسطة 28
ثانيا: أدوار المؤسسة الصغيرة والمتوسطة وتأثيرها على البطالة 36
المطلب الثاني: محددات نجاح وفشل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة 40
أولا :عوامل فشل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة 40
ثانيا: عوامل نجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة 44
خلاصة الفصل 47

الفصل الثاني: البطالة في الجزائر، الأسباب والحلول

مقدمة الفصل 50
المبحث الأول: البطالة في الجزائر قبل وبعد الإصلاحات الاقتصادية 51
المطلب الأول: البطالة في الجزائر قبل الإصلاحات الاقتصادية (67 - 94) 51
أولا: البطالة في الجزائر في ظل الاقتصاد الموجه(67 - 84) 51
ثانيا: البطالة في الجزائر والأزمة الاقتصادية(85 - 94) 56
المطلب الثاني: البطالة في الجزائر خلال وبعد الإصلاحات الاقتصادية(95 - 2008) 61
أولا: البطالة في الجزائر خلال الفترة (95 - 2000) 61
ثانيا: البطالة في الجزائر خلال الفترة (2000 - 2008) 65

المبحث الثاني: إجراءات التخفيف من ظاهرة البطالة في الجزائر 72
المطلب الأول: برامج ترقية التشغيل ومكافحة البطالة والأجهزة المرافقة لها 72
أولا: الأجهزة الحكومية المساعدة على تطبيق سياسات التشغيل 72
ثانيا: برامج ترقية التشغيل 75
المطلب الثاني: برامج حماية ومساعدة العمال المسرحين المسيرة من طرف الصندوق الوطني للتأمين على البطالة 82
أولا: ماهية نظام التأمين على البطالة 82
ثانيا: الإجراء الجديد للصندوق الوطني للتأمين على البطالة 88
خلاصة الفصل 99

الفصل الثالث: المعاينة والطرق الإحصائية لمعالجة بياناتها

مقدمة الفصل 102
المبحث الأول: طرق المعاينة ووسائل الاستقصاء 103
المطلب الأول: نظرية المعاينة 103
أولا: مبادئ المعاينة الإحصائية 103
ثانيا: أنواع العينات وطرق جمع بياناتها 108
المطلب الثاني: استمارة الاستقصاء 115
أولا: ماهية استمارة الاستقصاء 115
ثانيا: تصميم استمارة الاستقصاء وطرق التأكد من دقتها 118

المبحث الثاني: المعالجة الإحصائية للبيانات واختبار نتائج الاستقصاء 122
المطلب الأول: المعالجة الإحصائية للبيانات 122
أولا: تجهيز البيانات لأغراض التحليل الإحصائي 122
ثانيا: تحليل البيانات الإحصائية 125
المطلب الثاني: طرق اختبار نتائج الاستقصاء واستخلاص النتائج 136
أولا: طرق اختبار نتائج الاستقصاء 137
ثانيا: إعداد التقرير النهائي الخاص بنتائج الاستقصاء 145
خلاصة الفصل 147

الفصل الرابع: دراسة ميدانية

مقدمة الفصل 149
المبحث الأول: منهجية الدراسة الميدانية 150
المطلب الأول: تحديد الأهداف 150
أولا: الهدف الرئيسي "تحديد الإشكالية" 150
ثانيا: الأهداف الفرعية "تحديد فرضيات الدراسة" 150
المطلب الثاني: جمع بيانات الاستمارة الاستقصائية 151
أولا: سحب عينة الدراسة وطريقة جمع بياناتها 152
ثانيا: استمارة الأسئلة وطريقة ترميزها 153

المبحث الثاني: التحليل الإحصائي لبيانات الاستمارة الاستقصائية 161
المطلب الأول: التحليل الوصفي لبيانات الاستمارة 161
أولا: التحليل الوصفي للمحددات الرئيسية للاستمارة 161
ثانيا: التحليل الوصفي لمحدد الخصائص الاجتماعية لوحدات العينة 183
المطلب الثاني: اختبار فرضيات الدراسة واستخلاص النتائج 185
أولا: التحليل الاستدلالي لمحددات الاستمارة 185
ثانيا: تقييم نتائج الدراسة 196
خلاصة الفصل 200
الخاتمة العامة 202
الملاحق
قائمة المراجع

قائمة الجداول

رقم وعنوان الجدول	الصفحة
جدول رقم(01): تصنيفات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشريع الجزائري	33
جدول رقم(02): أشكال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	34
جدول رقم(03): مقارنة بين مستوى التشغيل في مؤسسة كبيرة ومؤسسة صغيرة في بعض الدول الأوربية	38
جدول رقم(04): تطور حجم البطالة والفئة النشيطة خلال الفترة (1966-1984)	53
جدول رقم(05): تطور طلبات وعروض العمل ومستويات التشغيل للفترة (1966-1984)	54
جدول رقم(06): تطور مستويات التشغيل داخل القطاعات الاقتصادية للفترة (1973-1984)	55
جدول رقم(07): تطور معدلات البطالة خلال الفترة (1985-1994)	57
جدول رقم(08): تطور سوق العمل خلال الفترة (1985-1994)	59
جدول رقم(09): تطور نسبة التشغيل داخل القطاعات الاقتصادية للفترة (1990-1994)	60
جدول رقم(10): تطور معدلات البطالة خلال الفترة (1994-2000)	62
جدول رقم(11): توزيع المؤسسات المنحلة حسب القطاع الاقتصادي والقانوني حتى 30 جوان 1998	63
جدول رقم(12): حصيلة عمليات تخفيض العمال حسب القطاع القانوني والاقتصادي في السداسي الأول 1998	64
جدول رقم(13): تطور معدلات البطالة للفترة (1999-2005)	66
جدول رقم(14): تطور التشغيل حسب فروع النشاط ما بين 2001 و2005	67
جدول رقم(15): تطور بعض المؤشرات الاقتصادية للفترة 2006 – 2008	68
جدول رقم(16): التوزيعات الاحتمالية والقياسات التي يجري الاستنتاج حولها باستخدام كل توزيع من هذه التوزيعات	143

جدول رقم(17): العوامل الدافعة بالبطال لإقامة المشروع لدى الصندوق الوطني للتأمين على البطالة	162
جدول رقم(18): الاستفادة من الإجراءات السابقة التي منحها الصندوق	163
جدول رقم(19): نوع الإجراء الذي استفاد منه البطال	163
جدول رقم(20): نوعية الاستشارة والتكوين التي حظي بها البطال	164
جدول رقم(21): رضا البطال حول مختلف الخدمات المقدمة من الصندوق	165
جدول رقم(22): مدى توفر بعض الصفات لدى المستشار المنشط المكلف بمتابعة البطال ومشروعه	165
جدول رقم(23): درجة نجاح مرافقة المنشط المستشار للبطال	166
جدول رقم(24): حصول المستفيد على موافقة لجنة الانتقاء والتصديق من أول مرة	167
جدول رقم(25): الأطراف الرافضة للمشروع	167
جدول رقم(26): أسباب رفض المشروع لدى لجنة الانتقاء والتصديق	168
جدول رقم(27): نوع المساهمة المقدمة من طرف البطال	169
جدول رقم(28): نوع المساهمة العينية	169
جدول رقم(29): قيمة الاستثمار الذي حظي به البطال	170
جدول رقم(30): مدى ملائمة مختلف صيغ التمويل المقترحة من الإجراء	170
جدول رقم(31): مدى مناسبة نظام تخفيض نسبة الفائدة المرتبط بالقرض البنكي	171
جدول رقم(32): مواجهة البطال لصعوبات عند طلب القرض البنكي	172
جدول رقم(33): نوع الصعوبات التي واجهها البطال عند طلب القرض البنكي	172
جدول رقم(34): مدى مناسبة طرق ومدة دفع الأقساط المتعلقة بالقرض البنكي	173
جدول رقم(35): تأثير بعض العوامل الخاصة بالبطال التي دفعت به لإنشاء مؤسسته الخاصة	174
جدول رقم(36): مدى قدرة البطال في التحكم ببعض القدرات والمهارات	175
جدول رقم(37): تلقي البطال للمساعدة في التسيير	175
جدول رقم(38): الأطراف التي يتلقى منها البطال المساعدة في التسيير	176
جدول رقم(39): خبرة البطال في المسائل المتعلقة بالإنتاج والتسويق	177

جدول رقم(40): موافقة البطال على تطبيق بعض الإجراءات لجذب الزبائن	177
جدول رقم(41): كيفية توجيه فائض الأرباح	178
جدول رقم(42): نوع المشروع المستثمر فيه	179
جدول رقم(43): خبرة البطال في مجال المشروع المختار	179
جدول رقم(44): توافر عوامل جذب المشروع في منطقة إنشائه	180
جدول رقم(45): مدى توافر مناطق إنشاء المؤسسات على بعض العوامل المحفزة	181
جدول رقم(46): المواد الأولية المستخدمة في المشروع	182
جدول رقم(47): مناطق تسويق منتجات وخدمات المؤسسة	183

قائمة الأشكال

رقم وعنوان الشكل	الصفحة
شكل رقم(01): التوازن في سوق العمل عند المدرسة الكلاسيكية	06
شكل رقم(02): التوازن العام وفقا للنظرية الكنزية	10
شكل رقم(03): شرح البطالة المقنعة بواسطة منحنى الناتج الكلي	18
شكل رقم(04): أقسام المؤسسة الصغيرة والمتوسطة	35
شكل رقم(05): رسم بياني يمثل الدائرة النسبية لتوزيع خاصية النوع الاجتماعي	95
شكل رقم(06): رسم بياني يمثل الأعمدة التكرارية لتوزيع عدد المشاريع المودعة والمنشأة حسب خاصية المستوى التعليمي	95
شكل رقم(07): رسم بياني يمثل الأعمدة التكرارية لتوزيع المشاريع المودعة على القطاعات الاقتصادية	96
شكل رقم(08): رسم بياني يمثل الأعمدة التكرارية لتوزيع عدد المشاريع المعالجة على مختلف البنوك الوطنية	97
شكل رقم(09): رسم بياني يمثل أعمدة تكرارية لتوزيع المؤسسات المنشأة وعدد مناصب الشغل المستحدثة حسب قطاعات النشاط	98
شكل رقم(10): تفسير درجة وقوة واتجاه الارتباط	134
شكل رقم(11): منطقة الرفض في ظل الاختبارات ذات الطرف الواحد وذات الطرفين	144

قائمة الملاحق

الرقم	عنوان الملحق
الملحق الأول	المعالجات الإحصائية لمختلف برامج التشغيل
الملحق الثاني	ملحق خاص بالصندوق الوطني للتأمين على البطالة
الملحق الثالث	الاستمارة الاستقصائية
الملحق الرابع	التحليل الوصفي لبيانات الاستمارة الاستقصائية
الملحق الخامس	التحليل الاستدلالي للاستمارة الاستقصائية
الملحق السادس	قائمة الكلمات المختصرة

المقدمة العامة

المقدمة العامة

تعد مشكلة البطالة محور رئيسي تستوقف كل مجتمع، وتتصدى له كل إستراتيجية تنموية حريصة على حماية ودعم التماسك الاجتماعي والاقتصادي.

فظاهرة البطالة في الجزائر ليست بمشكلة جديدة، فجذورها تمتد منذ الفترة الاستعمارية إلى غاية السنوات الأولى من الاستقلال وبعدها، هذا الاستعمار الذي أحدث تصدعا وتفككا عميقا في هياكل الاقتصاد الجزائري وكبح فيه كل إمكانيات التراكم والنمو، كما خلق مشاكل اجتماعية يتطلب حلها عشرات السنين من الجهد والبناء والتضحية، هذا الإرث دفع بالدولة الجزائرية منذ السنوات الأولى من الاستقلال بإرادة قوية لوضع إستراتيجية تنموية تقوم على بناء جهاز إنتاجي وطني، وحل المشاكل الاجتماعية العاجلة بالأخص البطالة، هذه الإستراتيجية التي تقوم على تصميم **De Bernis**، الاقتصادي الفرنسي الذي يؤمن بأن عجلة التنمية في أي اقتصاد يعتمد بالدرجة الأولى على قدرة البلد على إنتاج وسائل الإنتاج، وبذلك شرعت الجزائر في عملية تصنيع واسعة، أدخلت الجزائر في سلسلة من الاستثمارات الضخمة وجدت مصدر تمويلها من الرخاء المادي الناتج عن الربح البترولي، هذه السياسة كانت لها نتائج جد إيجابية على مستوى التشغيل، حيث أدت إلى خلق العديد من مناصب الشغل واستوعبت الكثير من العمال على الرغم من افتقارهم للمهارات والكفاءات المطلوبة، فانخفضت بذلك معدلات البطالة في هذه المرحلة إلى أدنى مستوياتها.

استمرت هذه الوضعية إلى غاية الثمانينات، حيث شكلت منعرجا خطيرا في التوجه التنموي للبلد، إذ وضع حد للسياسة التنموية التي انتهجتها الجزائر من قبل وتم تعويضها بمجموعة من السياسات الاقتصادية المستلهمة من الأفكار النيولبرالية، لكن هذا التحول حمل في طياته بذور أزمة اجتماعية عمقتها أكثر الصدمة النفطية لسنة 1986 التي أدت إلى تقلص المداخيل من العملة الصعبة، ضف إلى ذلك عدم إنتاجية الشركات العمومية التي وجدت نفسها في حالة دين خانقة، فتوقف بذلك الجهد الاستثماري وتوقفت معه عمليات خلق مناصب شغل جديدة، فارتفعت بذلك معدلات البطالة لتصل إلى مستويات لم تشهدها الجزائر إلا في الفترة الاستعمارية، وخطورة هذه البطالة لا تكمن فقط في حجمها بل في تركيبتها أيضا، هذه الوضعية أجبرت المسؤولين عن الاقتصاد الوطني بالشروع في إصلاحات اقتصادية تمخضت من المفاوضات التي تمت مع المؤسسات المالية والنقدية الدولية من أجل تحقيق الاستقرار الاقتصادي، وإعادة التوازنات الاقتصادية الكلية، والتي انطلقت مع نهاية الثمانينات واستمرت مع تطبيق برامج التعديل الهيكلي.

ولقد مكنت هذه الإصلاحات بعد أربع سنوات من تطبيقها من إعادة التوازن الاقتصادي الكلي، إلا أنها من جانب آخر أدت إلى تراجع في كل المؤشرات الاجتماعية و بشكل خاص معدلات البطالة، وذلك في ظل غياب استثمارات جديدة، وهذا أدى إلى التقليص من استحداث فرص عمل جديدة. كما أنها تسببت في فقدان مناصب شغل كانت موجودة إثر إغلاق المؤسسات بسبب انعدام مرد وديتها المالية أو بسبب المنافسة التي تعرفها نتيجة فتح أبواب التجارة الخارجية على مصراعيها وإغراق السوق بالمنتجات المستوردة، ضف إلى ذلك عملية الخوصصة والتي أدت إلى فقدان مئات الآلاف من مناصب العمل.

وككل البلدان التي شرعت في تطبيق برامج التعديل الهيكلي، فإن المؤسسات المالية والنقدية اقترحت عليها وضع إجراءات حماية للتخفيف من انعكاسات برامج الإصلاح على الوضع الاجتماعي ولتسيير البطالة تبقى في إطار المعقول ولا تهدد بذلك استمرار الإصلاحات، وقد شرعت الجزائر في تلك الإجراءات منذ سنة 1989، وذلك من خلال برامج خاصة هدفها التخفيف من وطأة وآثار برامج التعديل الهيكلي، هذه البرامج التي حملت طابعا اجتماعيا أكثر منها اقتصادية والتي استهدفت فئة الشباب بالدرجة الأولى، أما فيما يخص العمال المسرحين من مناصبهم نتيجة للأوضاع الاقتصادية، فقد شرع ولأول مرة في تطبيق نظام يضمن الحماية لهذه الفئة من البطالين قصد إرساء مبدأ التضامن والعدالة الاجتماعية وتم بموجبها تأسيس وإنشاء الصندوق الوطني للتأمين على البطالة أوكلت له مهمة التكفل بهذه الشريحة الجديدة من البطالين، سواء بالتأمين على البطالة أو بالإحالة على التقاعد المسبق، ضف إلى ذلك محاولة تكوينهم وإعادة إدماجهم من جديد في الحياة العملية من خلال مختلف البرامج والإجراءات التي يمنحها هذا الجهاز، هذا الأخير الذي وضمن السياسة الجديدة لترقية التشغيل التي باشرت بها الجزائر في السنوات الأخيرة والمندرجة ضمن الإصلاحات الاقتصادية الحديثة، تدعم بإجراء جديد تمثل في المساهمة لإنشاء مؤسسات أو مشاريع مصغرة يستفيد منها فئة معينة من البطالين المنخرطين في الجهاز الذين تتراوح أعمارهم بين 35 و50سنة، هذه السياسة الجديدة التي تسعى إلى ترقية النشاطات الخالقة للثروة وفي نفس الوقت تساهم في فتح فرص عمل جديدة، أي تسعى إلى تشجيع إنشاء مؤسسات مصغرة، هذه المؤسسات التي انتشر ظهورها في الجزائر وبالخصوص مع تطبيق برامج الإصلاح الاقتصادي إلى جانب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ككيان إلى جانب المؤسسات الأخرى للتخفيف من حدة البطالة ومصدر لتنمية الدخل.

هذه المؤسسات لا يمكنها تحقيق هذه الأدوار ومختلف الأدوار الأخرى المنوط بها، إلا إذا توفرت فيها مجموعة من المعايير أو المحددات التي من شأنها أن تدفع بها نحو النجاح والتطور خصوصا إذا ما تلقت امتيازات ومساعدة خاصة.

الإشكالية:

البطالة ظاهرة تحاصر وتضايق مختلف الاقتصاديات والمجتمعات، وهذا ما يدفع بالمسؤولين إلى وضع مجموعة من الميكاينزمات التي من شأنها أن تحصر وتخفف منها، ومن بين هذه الميكانزمات نجد التشجيع على إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، التي تعد وسيلة جد فعالة لتحقيق التنمية الاقتصادية هذا من جهة، ومن جهة أخرى تساهم وبقدر كبير في التخفيف من حدة ظاهرة البطالة، ومن أجل ذلك قامت السلطات العمومية الجزائرية بإنشاء العديد من الأجهزة والهياكل تنصب بعضها في تشجيع الأشخاص بدون عمل على خلق مناصب عمل لأنفسهم ولغيرهم وفي نفس الوقت خلق الثروة، إحدى هذه الهياكل هو الصندوق الوطني للتأمين على البطالة والذي أنشأ لرعاية وحماية البطالين الذين تعرضوا للتسريح اللاإرادي نتيجة للظروف الاقتصادية الصعبة التي مرت بها بلادنا في فترة التسعينات، ويسعى إلى إعادة إدماج هذه الفئة ذات الشريحة العمرية المحصورة بين 35 و50 سنة ضمن مشاريع مصغرة، يتولى دراستها ويحاول تجسيدها على أرض الميدان.

ولهذا الغرض كان موضوع بحثنا يتناول دراسة هذه المؤسسات المنشأة من طرف البطالين والتي يتم خلقها بمساعدة ومتابعة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، ولذلك قمنا بطرح الإشكالية التالية:

«ما هي عوامل نجاح المشاريع الاستثمارية أو بتعبير آخر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المقامة من طرف البطالين الذي تتراوح أعمارهم بين 35 و50 سنة والمدمجين ضمن جهاز الصندوق الوطني للتأمين على البطالة؟»

فرضيات البحث

لتحليل الإشكالية التي يقوم عليها بحثنا هذا، سنعمل على اختبار مجموعة من الفرضيات التي هي عبارة عن إجابة مؤقتة لإشكالية الدراسة المطروحة سابقا:

- إن الصندوق الوطني للتأمين على البطالة يوفر خدمات جيدة، ويمنح تسهيلات ملائمة، بدءا بتوفيره لدراسات اقتصادية وتقنية شاملة للمشاريع المعروضة عليه وانتهاء بتخصيص تكوين ومرافقة ناجحة وجيدة للبطالين المنخرطين فيه.
- المشاريع نجد بسهولة المصادر الملائمة والكفيلة للتمويل، والمقصود هنا مختلف الخدمات والتسهيلات الممنوحة من البنوك وصندوق الكفالة ضمن هذا الإجراء.

- توفر أصحاب هذه المؤسسات على مميزات شخصية تخول لهم التسيير الجيد والناجح لمثل هذه المؤسسات.
- توفر مناطق إنشاء المؤسسات على عوامل ومميزات من شأنها أن تعزز من وجود وتطور ونجاح هذه المؤسسات.

أهداف البحث

لقد أردنا من خلال اختيارنا لهذا الموضوع تحقيق جملة من الأهداف والتي قمنا باختصارها في النقاط التالية:

- محاولة الإحاطة بمشكلة البطالة التي تشكل عاملا أساسيا تعيق أي بلد يحاول أن يدفع بعجلة التنمية فيه، وكذلك التطرق إلى المؤسسة الصغيرة والمتوسطة التي تعتبر في وقتنا الحاضر السبيل الأساسي وإن لم نقل الوحيد الذي يمكن من تثبيط هذه الظاهرة على المدى الطويل مع إبراز مختلف العوامل التي من شأنها أن تتسبب إما في فشلها أو نجاحها بصفة عامة.
- إبراز ظاهرة البطالة في الجزائر من خلال عرض مختلف المراحل التي مرت بها في بلادنا وتقديم مختلف الأسباب التي أدت إلى تفاقمها، ضف إلى ذلك مختلف الصيغ والإجراءات المطبقة من طرف الدولة لمعالجة هذه الظاهرة، سواء كانت موجهة لفئة الشباب أو لفئة العمال المسرحين من مناصب عملهم لأسباب اقتصادية.
- إبراز طرق وتقنيات جمع البيانات خاصة بالاستعانة بأسلوب المعاينة عن طريق سبر الآراء وذلك نظرا للاهتمام المتزايد به في الآونة الأخيرة.
- تقديم جملة من الاقتراحات بالاعتماد على النتائج التي أسفر عليها البحث من أجل رفع مستوى أداء مثل هذا النوع من المؤسسات.

مبررات اختيار الموضوع

إن اختيارنا لهذا الموضوع راجع إلى العوامل التالية:

- الاهتمام المتزايد والكبير الذي يخص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومختلف الأدوار التي تلعبها، خصوصا تلك المتعلقة باحتواء ظاهرة البطالة.
- كون هذه الدراسة مكملة لدراسات عديدة سابقة سواء تلك التي تطرقت لظاهرة البطالة على حدا أو تلك المرتبطة بمختلف الجوانب المتعلقة بالمؤسسة الصغيرة والمتوسطة.
- الاهتمام المتزايد بعمليات سبر الآراء خاصة في الآونة الأخيرة، نظرا للكم الهائل من المعلومات التي يمكن الحصول عليها واستعمالها الواسع لدراسة الظواهر.

الدراسات السابقة:

كما سبق وأن ذكرنا في مبررات اختيار الموضوع، فإن هذا البحث يعتبر بمثابة جزء رابط لدراسات سابقة حول البطالة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مع محاولة إبراز محددات نجاح هذه المؤسسات المقامة من طرف البطالين بدعم من الصندوق الوطني للتأمين على البطالة مع الإشارة إلى وجود دراسة مشابهة لدراستنا هذه، والتي أقيمت لدراسة محددات نمو المؤسسات المصغرة في كندا.

Bassima chami, Evangela papadaki ; « Les facteurs déterminant la croissance des micro-entreprises au Canada » ; La direction générale de la politique de la petite entreprise Industrie ; Canada ; 17 juillet 2002.

المنهج المتبع:

إن المنهج المتبع لا بد أن يتوافق مع نوع الدراسة والبحث المختار لهذا فقد استخدمنا أو استعنا في بحثنا هذا على مناهج متعددة للوصول إلى تحليل ودراسة موفقة، لذلك قمنا باختيار ثلاث مناهج أساسية وزعت على الفصول الأربعة للبحث.

فقد تم اختيار المنهج التحليلي الوصفي لمعالجة مضامين المباحث المشكلة للفصل الأول، الثالث والخاص بالجانب النظري للدراسة والطريقة المتبعة للدراسة الميدانية.

كما قمنا بالاستعانة بالمنهج التحليلي الإحصائي لتوضيح وقع ظاهرة البطالة في بلادنا ووقع مختلف الإجراءات التي وضعت للحد من هذه الظاهرة وكان ذلك في الفصل الثاني من المذكرة كما قمنا بالاعتماد على منهج سبر الآراء في الجانب التطبيقي من المذكرة مستعينين بأهم تقنيات المعاينة.

وإلى جانب هذا المنهج استخدمنا أدوات للدراسة كما يلي:

- الكتب، التقارير، الملتقيات، النشرات الإحصائية...الخ.
- استخدمنا الإنترنت للحصول على معطيات ومعلومات حول موضوع دراستنا.
- استخدمنا برنامج حاسوب متخصص يدعى برنامج الرزم الإحصائية **SPSS**.

هيكل البحث:

من أجل تبسيط إشكالية البحث ومحاولة إحاطة الموضوع من أهم جوانبه ارتأينا أن نقسم بحثنا هذا إلى أربعة فصول كما يلي:

الفصل الأول: مفاهيم عامة حول البطالة والمؤسسة الصغيرة والمتوسطة

قسمناه إلى مبحثين أساسيين الأول يتناول البطالة من الناحية النظرية، أما المبحث الثاني فقد خصص لدراسة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالتعريف ودورها في تقليص البطالة بالإضافة إلى التطرق إلى العوامل المؤدية إلى فشلها أو نجاحها.

الفصل الثاني: البطالة في الجزائر الأسباب والحلول

مقسم هو الآخر إلى مبحثين، الأول يعالج المراحل التي شهدتها ظاهرة البطالة في الجزائر قبل وبعد الإصلاحات لاقتصادية المدعومة، أما المبحث الثاني فهو خاص بمختلف البرامج والإجراءات التي استحدثت لمعالجة هذه الظاهرة بالتركيز على الصندوق الوطني للتأمين على البطالة والإجراء الجديد الذي تدعم به.

الفصل الثالث: المعاينة والطرق الإحصائية لمعالجة بياناتها

خصص هذا الفصل النظري للتعريف بالطريقة التي سيتم الاعتماد عليها في الدراسة الميدانية، وهو الآخر مقسم إلى مبحثين الأول يعنى بطرق المعاينة ووسائل الاستقصاء، سنتعرف فيه مبادئ طرق المعاينة وطرق جمع بياناتها، أما الجزء الثاني فقد خصص لدراسة الطريقة التي تصمم بها الاستمارة الاستقصائية، أما المبحث الثاني فقد خصص للطريقة التي تعالج بها البيانات المتخلصة من الاستقصاء وطرق اختبار واستخلاص النتائج.

الفصل الرابع: دراسة ميدانية

وهو فصل يأخذ شكل التقرير النهائي للدراسة الميدانية التي أجريت على عينة من أصحاب أو رؤساء المؤسسات المنشأة ضمن الإجراء الجديد الذي تدعم به الصندوق الوطني للتأمين على البطالة والمتراوح سنهم ما بين 35 و50سنة، وذلك على مستوى الجزائر العاصمة.

صعوبات البحث:

لا يمكن أن يخلو أي بحث من الصعوبات والعراقيل والتي عادة ما تؤثر سلبا على البحث، وتمثلت صعوبات هذا البحث في التباين الكبير في المعطيات الإحصائية الخاصة بالبطالة في بلادنا مما صعب علينا وبشكل كبير عملية التحليل، كما كانت الصعوبة الكبيرة في هذا البحث في الجانب التطبيقي منه، سواء من جانب الحصول على معطيات عينة الدراسة، أو الجانب الميداني وهذا لعدم استجابة وتفهم الأفراد المعنيين بالدراسة.

الفصل الأول

مفاهيم عامة حول البطالة

المؤسسة الصغيرة والمتوسطة

مقدمة الفصل

تعتبر البطالة من أكثر المشاكل الاقتصادية والاجتماعية تهديدا لاستقرار المجتمعات، كونها مشكلة ذات أبعاد متعددة. وقد شكل هذا الموضوع حقلا خصبا للتحاليل بين مختلف المذاهب والمدارس الاقتصادية تقليدية كانت أم حديثة، فمستوى التشغيل الكامل كان ممكنا عند الكلاسيك والنيوكلاسيك بينما كان مرفوضا عند الكينزيين والنظريات اللاحقة لها، ذلك أن التشغيل الكامل من وجهة نظر هؤلاء هي مجرد وضع مثالي.

وتظهر البطالة بأشكال مختلفة وبنسب متفاوتة، فارتفاع معدلاتها يؤثر سلبا على الناتج الوطني من جهة، وتمثل إهدار للعنصر البشري من جهة أخرى، لذلك يسعى المخططون وواضعو السياسات الاقتصادية إلى إحاطة هذه الظاهرة بدراسة أشمل وأوفر من خلال التعرف على أنواعها، فضلا عن دراسة خصائصها ومحاولة إيجاد مسبباتها ودرجة تأثيرها على مختلف جوانب الحياة، وذلك من أجل إيجاد حلول مناسبة لها. ومن هنا يظهر دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كبديل هام وضروري لتحقيق هذا الهدف، هذه الأخيرة التي تحتاج عملية نجاحها لمجموعة من المحددات والمعايير تجعلها محل الطموحات المرجوة منها.

وبناءا على ما تقدم قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين ويضم كل مبحث مطلبين أساسيين وذلك حسب ما يلي:

المبحث الأول: يتطرق إلى الجوانب المختلفة المتعلقة بظاهرة البطالة، وهو مقسم إلى مطلبين الأول خاص بالمفاهيم العامة المرتبطة بالبطالة ومختلف النظريات المساهمة في تفسيرها، أما القسم الثاني منه فهو يتحدث عن أنواع البطالة، طرق قياسها، أسبابها وآثارها.

المبحث الثاني: هو مخصص لدراسة الجوانب العامة للمؤسسة الصغيرة والمتوسطة، هذا المبحث مقسم هو الآخر إلى مطلبين، الأول يلخص بعض المبادئ الأساسية الخاصة بالمؤسسة الصغيرة والمتوسطة محاولين فيه إبراز الدور المهم الذي تلعبه في مجال التشغيل، أما المطلب الثاني فيه، فقد حاولنا فيه إبراز محددات أو العوامل المؤدية لنجاح أو فشل هذا النوع من المؤسسات.

المبحث الأول: مبادئ أساسية حول البطالة

لقد شغلت البطالة حيزا كبيرا من التحليل الاقتصادي إذ تعد من أكبر المشاكل التي تتخبط بها الدول نامية كانت أو متقدمة، كما تعد مطمحا هاما للسياسات الاقتصادية، لذا جاء هذا المبحث ليحيط بمختلف الجوانب المتعلقة بها وذلك ابتداء من المفهوم والنظريات الأكثر تفسيرا لها مرورا بمختلف الطرق التي تقاس أو تحسب بها معدلاتها، ضف إلى ذلك مختلف الأنواع التي قد تظهر بها وفي الأخير نستعرض المسببات والآثار التي قد تخلفها خصوصا في البلدان النامية التي تعد الأكثر عرضة لها.

المطلب الأول: مفاهيم ونظريات البطالة

إن البطالة معضلة كبرى وظاهرة معقدة، فتعريفها وتحديدها يظهر صعوبات عديدة، هذه التعاريف التي تتباين بتباين وجهات النظر المرتبطة بجوانب الحياة المختلفة، فالبعض ينظر لها من الناحية الاجتماعية، والآخر من الناحية السياسية والثالث من ناحية اقتصادية وهكذا، ولكن الواقع يشير إلى عدم التفريق بين مختلف هذه المفاهيم، ولقد سعى العديد من المفكرين على اختلاف مذاهبهم بإحاطة هذه الظاهرة بكثير من الاهتمام، نظرا للتأثيرات السلبية التي قد تخلفها، وهذا ما سيتضمنه هذا المطلب.

أولا: مفاهيم عامة حول البطالة

يجد الاقتصاديون صعوبة في تعريف البطالة ووضع مفهوم شامل وعام لها، إذ نجد البعض منهم يعرفها بكونها الأشخاص المؤهلون أو القادرون على العمل والذين يبحثون عنه ولا يجدونه،

كما نجد البعض الآخر يمثلها كاختلال بين قوة العمل المتاحة في مجتمع معين وبين فرص العمل المتاحة، تلك التي يتمخض عنها عدم اشتغال جزء من قوة العمل بصورة كلية أو جزئية رغم قدرتها على العمل ورغبتها فيه. وفي هذا الصدد يمكن التفريق بين مفهومين للبطالة هما المفهوم الرسمي والمفهوم العلمي.

I. المفهوم الرسمي

من بين أبرز التعريفات الرسمية للبطالة ذلك الذي تبنته منظمة العمل الدولية*(OTI) الذي يعتبر أن "البطالة تشمل كافة الأشخاص الذين هم في سن العمل وراغبون فيه وباحثون عنه ولكنهم لا يجدونه، وذلك خلال فترة الإسناد (فترة مرجعية)"[1]. إذن يعتبر شخصا ما عاطلا إذا توفرت فيه الشروط التالية:

- أن يكون السن الأدنى المحدد لدخول سوق العمل مساويا أو يفوق 16 سنة، وذلك بعد مرحلة التعليم والتأهيل والتدريب.
- أن يكون الفرد بدون عمل، أي أنه لا يشغل أي منصب عمل خلال الفترة المرجعية.
- أن يكون راغبا في العمل وقادرا عليه، ومستعدا للقيام به في غضون فترة لا تتجاوز 15 يوما.
- أن يقوم الفرد بالبحث الجدي عن العمل، ويكون قد اتخذ من الخطوات ما يدل على ذلك، بحيث تعلم الجهات المختصة به، مثل التسجيل أو تقديم طلب لدى ديوان الخدمة المدنية، أو الإعلان في الصحف، أو تقديم طلبات عمل لدى مكاتب الشركات الخاصة، أو تقديم طلب للحصول على مساعدة مالية لدى الجهات المعنية كإعانة البطالة.

وإذا أردنا التفصيل أكثر وإعطاء الصبغة الاقتصادية التحليلية لهذا المفهوم نجده يتمثل في الفرق بين حجم العمل المعروض وحجم العمل المستخدم في المجتمع خلال فترة زمنية معينة، عند مستويات الأجور السائدة، ومن ثم فإن حجم البطالة يتمثل في حجم الفجوة بين كل من الكمية المعروضة من العمل والكمية المطلوبة منه في سوق العمل.

وقد تعرض هذا المفهوم لجملة من الانتقادات نستعرض أهمها في النقاط التالية:

- يساوي هذا المفهوم بين العامل الذي يعمل مثلا 8 ساعات بإنتاجية ضعيفة، والعامل الذي يعمل نفس المدة أي 8 ساعات بإنتاجية أكبر، إذن فهذا التعريف لا يربط بين العمل والإنتاجية.[2]

---

* انظر الملحق السادس.

[1] - صالح خصناوة، مبادئ الاقتصاد الكلي، المطبعة الوطنية، عمان، 1995، ص 106.

[2] - عبد القادر محمد عبد القادر، نحو مفهوم علمي للبطالة مع التطبيق على مصر، مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية كلية التجارة، جامعة الإسكندرية، العدد الأول، مارس 1990، ص 205.

ü يندرج في إطار هذا المفهوم كل الأشخاص العاطلون والباحثون عن عمل مهملا بذلك جانبا كبيرا من الأشخاص العاطلون الذين بحثوا في وقت مضى عن فرصة عمل، ونظرا لطول فترة البحث يصابون بفقدان الأمل وهؤلاء يسمون بـــ "العمال اليائسين"[1].

II. المفهوم العلمي

وتعرف البطالة وفقا للمفهوم العلمي بأنها الحالة التي لا يستخدم فيها المجتمع قوة العمل استخداما كاملا وأمثلا، مما يؤدي إلى تدني مستوى رفاهية أفراد المجتمع عما كان يمكن الوصول إليه، وانطلاقا من هذا التعريف يمكن الإشارة إلى وجود بعدين للبطالة.

1- **البعد الأول**: يتمثل في حالة عدم الاستخدام الكامل للقوة العاملة ويندرج ضمن هذا البعد كل من البطالة السافرة أو الصريحة والبطالة الجزئية.

2- **البعد الثاني**: يتمثل في الاستخدام غير الأمثل للقوة العاملة ويندرج ضمن هذا البعد حالة البطالة المقنعة.

ثانيا: نظريات البطالة

تعددت النظريات المفسرة لظاهرة البطالة، لكنها اتفقت على تصنيفها ضمن خانة أخطر الظواهر الاقتصادية والاجتماعية التي قد تمس المجتمعات. وسنحاول من خلال هذا العنوان، تقديم أهم النظريات الخاصة بالبطالة التي ظهرت وأثرت في الفكر الاقتصادي وذلك من أجل التعرف على العوامل والمتغيرات التي قد تؤدي إلى نشوء ظاهرة البطالة وتأزمها.هذه الظاهرة التي كانت ولا زالت محل نقاش بين مختلف المدارس والمذاهب الاقتصادية والتي سيتم التطرق إلى أهمها فيما يلي:

I. النظريات التقليدية

يجتمع في هذه النظريات كل الاتجاهات التي تقر بفكرة وجود سوق تنافسي للعمل يمكننا أو يسمح لنا بتحديد الأجر التوازني، ومستوى التشغيل المقابل له، وتتفرع هذه النظريات إلى أقسام تتبنى المنظور التقليدي لسوق العمل، وهي:

[1]- عبد القادر محمد عبد القادر عطية، رمضان أحمد مقلد، النظرية الاقتصادية الكلية، قسم الاقتصاد، كلية التجارة، جامعة الإسكندرية، (2005/2004)، ص 225.

1- النظرية الكلاسيكية

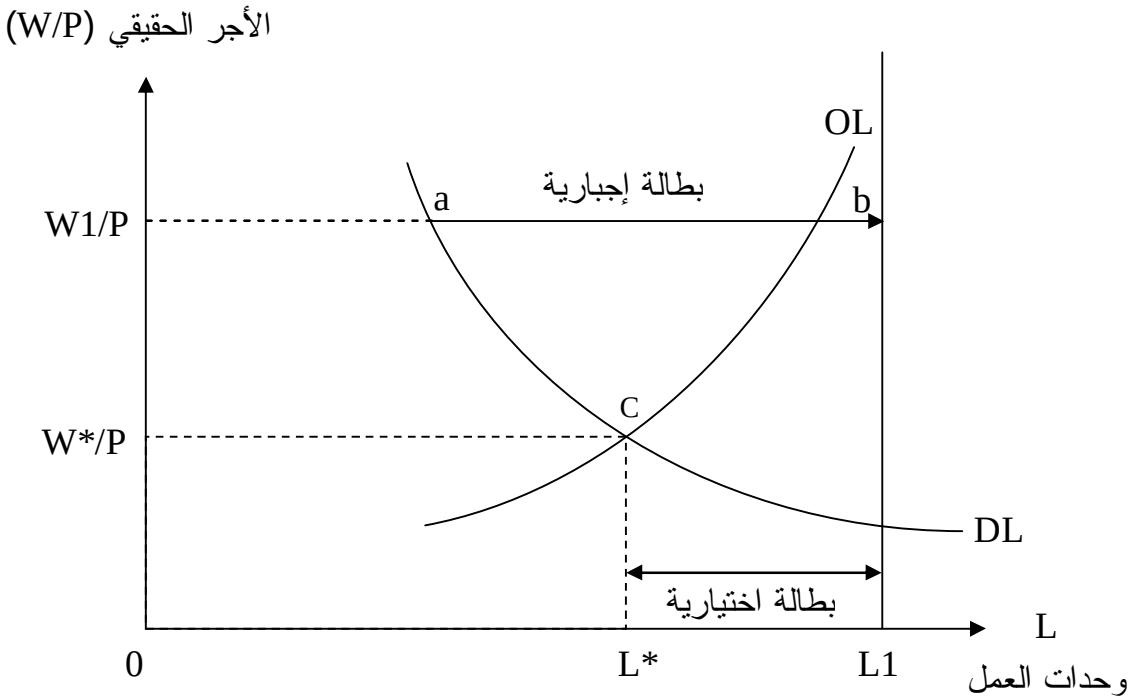
إن تحليل النظرية الكلاسيكية لمشكلة البطالة هو تحليل على المدى الطويل، حيث يرى المفكرون الكلاسيكيون أن النمو السكاني وتراكم رأس المال ونمو طاقاته الإنتاجية له تأثير بالغ على البطالة.

وترتكز النظرية الكلاسيكية في تحليلها على جملة من الفرضيات أهمها:

- سيادة ظروف المنافسة الكاملة في كافة الأسواق.
- مرونة الأجور والأسعار.
- سيادة ظروف التشغيل الكامل لعناصر الإنتاج كافة بما فيها عنصر العمل.

ويمكن توضيح البطالة من وجهة نظر الكلاسيكين حسب الشكل التالي:

الشكل رقم 1: التوازن في سوق العمل عند المدرسة الكلاسيكية



المصدر: مصار منصف، مجموعة محاضرات الاقتصاد الكلي، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 1997.

حيث تمثل كل من:

OL: عرض العمل. OL : كمية العمل عند مستوى الأجر الحقيقي $\frac{W^*}{P}$

DL: طلب العمل.

$\frac{W^*}{P}$: الأجر الحقيقي عند التوازن.

1-1/ التفسير الاقتصادي للبطالة حسب النظرية الكلاسيكية

يحدث التوازن في سوق العمل عندما تتعادل الكمية المطلوبة من العمل والكمية المعروضة منه، والممثلة في الشكل بـــ (c) ولذا فإن التشغيل الكامل يحدث عند O°L، حيث تعبر هذه المسافة عن الأشخاص القادرين على العمل والراغبين فيه عند أجر التوازن المتمثل في P/W*. أما البعد LL_1 * فهو يشير إلى الأشخاص القادرين على العمل وغير راغبين فيه عند أجر التوازن، إذن فهي تعبر عن البطالة الاختيارية.

إن حركة أجر التوازن (W*/P) عن مستواه الأصلي، يؤدي إلى حدوث اختلال في سوق العمل، فارتفاع الأجر الحقيقي عن أجر التوازن يؤدي إلى حدوث فائض في العرض داخل سوق العمل "أي ظهور بطالة إجبارية متمثلة في المسافة (ab)، غير أن هذه البطالة سرعان ما تختفي بسبب مرونة الأسعار. فالتنافس ما بين العمال يولد تخفيض الأجور مما يؤدي حتما إلى زيادة الكمية المطلوبة من العمل، وتنقص الكمية المعروضة منه إلى أن يعود التوازن في سوق العمل عند النقطة (c)، وبالمقابل إذا كان الأجر الحقيقي أقل من أجر التوازن (W*/P) فإن البطالة الإجبارية ستختفي في السوق بسبب مرونة الأجور والأسعار.

إذن فالنظرية الكلاسيكية لا تعترف بوجود البطالة الإجبارية بسبب مرونة الأسعار والأجور[1] ووجودها يبقى مؤقتا، ولكنها تقر بوجود بطالة اختيارية تظهر بشكل رفض العاطلين عن العمل بالأجر السائد في السوق، وكذلك البطالة الاحتكاكية التي تظهر بشكل انتقال العمال من وظيفة إلى أخرى.

ويلقي الكلاسيك بمسؤولية وجود البطالة لفترات طويلة على عاتق العمال، وبالتالي ليس هناك ضرورة لتدخل الحكومة أو النقابات العمالية باتخاذ سياسات لمعالجة مشكلة البطالة.

2- النظرية النيوكلاسيكية

يرتكز التحليل النيوكلاسيكي على فكرة الحرية الاقتصادية وكذلك سيادة ظروف التشغيل الكامل، بناءا على ما جاء به قانون ساي للأسواق[2]، "كل عرض سلعي يخلق طلبا مساويا له"، وبتطبيق هذه الفكرة في سوق العمل نجد أن زيادة عرض العمل ينتج عنه بطالة في سوق العمل، الشيء الذي

[1]- عبد الرحمن يسرى أحمد، النظرية الاقتصادية الكلية والجزئية، كلية التجارة، جامعة الإسكندرية، الإسكندرية 2004، ص 211.

[2]- رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة، مطابع الرسالة، الكويت 1997، ص 183.

يؤدي إلى انخفاض الأجر الحقيقي وبالتالي زيادة وارتفاع الكمية المطلوبة من العمل، فتغطى بذلك البطالة ويحدث التوازن ويحقق التشغيل الكامل.

فالتوازن العام في سوق الشغل والسلع والخدمات هو الصيغة التعريفية للنظرية النيوكلاسيكية للبطالة والتي تعتمد على جملة من الفرضيات أهمها:

- مرونة حركة الأسعار في كلا السوقين وهي التي تعدل آليا التوازن والتشغيل الكامل لعوامل الإنتاج.[1]
- سوق العمل في حالة منافسة تامة، مع الحرية التامة لانتقال اليد العاملة داخل وخارج السوق.
- تجانس عنصر العمل، وهذا يعني أن عرض العمل يكون متساويا بين الأفراد.
- حجم اليد العاملة مرتبط بعرض العمل والطلب عليه في السوق أي أن دالة الطلب وعرض العمل مرتبطان بالأجر الحقيقي كما هو موضح في العلاقة التالية:[2]

$$DL = f(W/P) \longrightarrow f(W/P) < 0 \ldots (1)$$

$$OL = f(W/P) \longrightarrow f(W/P) > 0 \ldots (2)$$

DL: دالة الطلب على العمل بدلالة الأجر الحقيقي، وهي متناقصة.

OL: دالة عرض العمل بدلالة الأجر الحقيقي، وهي متزايدة.

W: الأجر الاسمي.

P: المستوى العام للأسعار.

- فالمعادلة (1) تعني أن أرباب العمل يسعون إلى تعظيم أرباحهم ولتحقيق ذلك فهم مستعدون إلى أي زيادة لتوظيف المزيد من العمال حتى يتعادل الناتج الحدي المقاس بالعمل والتكلفة الحدية للأجور.
- أما المعادلة (2) تعني أن العمال مستعدون لعرض خدماتهم في سوق العمل سعيا وراء تحقيق مدا خيل عالية تتساوى مع المجهودات المبذولة من طرفهم، لذا يدخل العمال في منافسة.

ويتحقق التوازن في سوق العمل عند تعادل كل من العرض والطلب على العمل، وهو توازن يتناسب مع مستوى التشغيل الكامل.

أما حدوث البطالة من وجهة نظر النيوكلاسيك يرجع أساسا إلى:

[1] - D. Plihou, Les grandes explications macro-économique du chômage, les cahiers français, documentation française, n° 2816, Mai-Juin 1990, p 20.

[2] - J. Gautie, Les politiques d'emploi, librairie vuibert, Paris, 1993, p 51.

- ارتفاع الأجور مقارنة بالإنتاجية الحدية للعمل.
- المساومة بين أرباب العمل لتحديد الأجر الحقيقي من خلال تحديد الأجر الاسمي.

ولهذا فإن العمال هم الذين يحددون أجورهم الحقيقية، وكل بطالة عند هذا الأجر فهي إرادية،[1]فوجود البطالة في هذا الفكر واستمرارها ينطبق على البطالة الاختيارية إذ لا مجال لحدوث بطالة إجبارية، فكل فرد راغب في العمل عند مستويات الأجور التوازنية يمكنه الحصول على وظيفة.

3- النظرية الكنزية

ظهرت هذه النظرية بعد الفشل الكبير الذي شهدتها النظرية النيوكلاسيكية. في محاولتها لتحليل ظاهرة البطالة، فقد بات من الواضح أن الفكرة التي جاءت بها المدرسة النيوكلاسيكية وقبلها الكلاسيكية والتي تنص على ضعف إمكانية حدوث البطالة الإجبارية، لم تعد قابلة للتنفيذ، والدليل على ذلك الكم الهائل من الأفراد العاطلين الذين يرغبون في العمل والقادرين عليه ولا يستطيعون الحصول عليه. ويعتمد كينز في تحليله للبطالة على حقيقتين أساسيتين هما:[2]

- لا يمكن أن يكون سوق الشغل مماثلا لسوق باقي السلع الأخرى.
- يتم تحديد البطالة بالعلاقة التالية:

طلب ⟵ إنتاج ⟵ تشغيل ⟵ مستوى البطالة

وانطلاقا من هذا فالتشغيل الكامل عند كينز أمر يصعب تحقيقه إلا في حالة واحدة، أين يكون فيها الطلب الكلي كافيا لاستيعاب الناتج المحتمل الذي ينتج من طرف العمالة الكاملة. و يرجع كينز حدوث البطالة إلى وجود فجوة انكماشية تحدث في الحالة التي يكون فيها الطلب الكلي أقل من المستوى اللازم لاستيعاب الناتج المحتمل، فهي إذن بطالة إجبارية راجعة أساسا لقصور في الطلب الكلي[3].

---

[1]- محمد الشريف ألمان، محاضرات في التحليل الاقتصادي الكلي، منشورات برتي، الجزائر، 1994، ص 94–104.

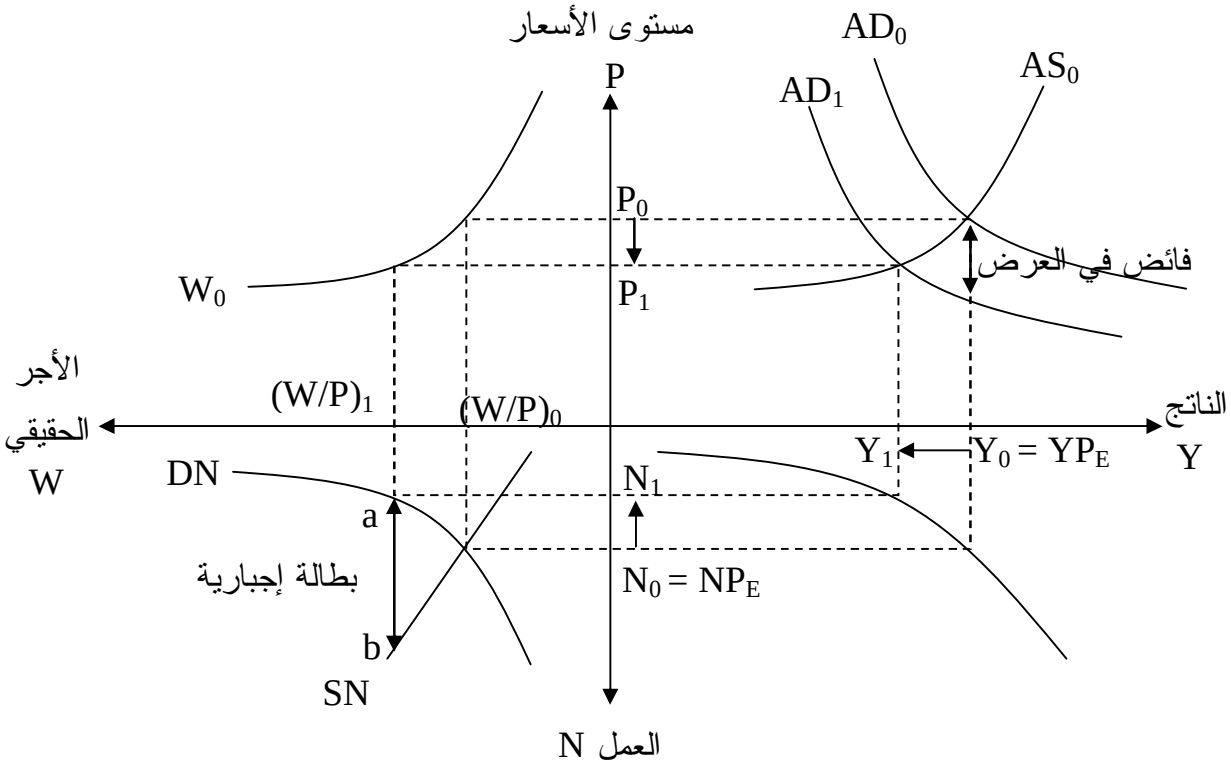
[2]- مهدي كلو، الخروج من البطالة نحو وضعيات مختلفة دراسة حالة عينة من جملة الشهادات العليا مهندس دولة وشهادات جامعية دفعات 1990 – 1993، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر (2002 /2003)، ص 7.

[3]- عبد القادر محمد عبد القادر عطية، رمضان أحمد مقلد، مرجع سابق، ص 233.

3-1/ التفسير الاقتصادي للبطالة حسب كينز

وفقا لكينز فإن مستوى التشغيل أو التوظيف لا يتوقف على جانب العرض، بل على جانب الطلب لذلك ينفي كينز مسؤولية العمال عن البطالة ويلقيها على عاتق رجال الأعمال الذين يتحكمون في جانب الطلب. فحجم التشغيل يتحدد عن طريق الطلب الكلي الفعال ويظهر ذلك من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم (2): التوازن العام وفقا للنظرية الكينزية



المصدر: مايكل إيدجمان، ترجمة: محمد إبراهيم منصور، الاقتصاد الكلي النظرية والسياسة، دار المريخ، الرياض، 1999 ص 312.

AD_0: الطلب الكلي. $(W/P)_0$: الأجر الحقيقي عند التوازن.

AS_0: العرض الكلي. DN: الطلب على العمل.

P_0: مستوى السعر عند التوازن. SN: عرض العمل.

N_0: حجم العمل عند التوازن. Y_{PE}: مستوى الناتج عند التشغيل الكامل.

N_{PE}: مستوى العمالة عند التشغيل الكامل.

نتيجة لضعف الطلب أو قصور الطلب الكلي ينتقل منحنى الطلب الكلي AD_0 إلى الأسفل أي إلى AD_1، فينخفض بذلك مستوى الناتج من y_0 إلى y_1 محدثا بذلك انخفاضا في مستوى الأسعار من P_0 إلى P_1، استجابة للانخفاض الحاصل في الطلب الكلي، وبذلك ينتج الأجر الحقيقي (W/P).

عندما ينضم مستوى الأسعار P_1 إلى الأجر W_0 محدثا بدوره فائضا في عرض العمل لذا فإن الأجور النقدية تنزل إلى مستوى أقل وتصبح مستويات العمالة والناتج عند $N_0 > N_1$، أي أن مستوى التشغيل يكون أقل من مستوى التشغيل الكامل محدثا بذلك بطالة، وهي بطالة إجبارية وكخلاصة لهذا التحليل، فالبطالة الإجبارية التي تمثل في المسافة (ab) تحدث عندما يكون الأجر الحقيقي $(W/P)_1$ أعلى من أجر التوازن $(W/P)_0$.

وكينز يرى أنه إذا كان مستوى الإنتاج أقل من مستوى التشغيل الكامل، فإن انخفاض الأجور لا يدفع لتحفيز التشغيل وذلك بسبب وجود فائض في العرض الذي يقابله نقص في الطلب. وكحل لهذا الإشكال يرى كينز أنه ينبغي انتهاج سياسات مالية توسعية ليتحقق التشغيل الكامل، وذلك لا يتم إلا بتدخل الحكومة في النشاط الاقتصادي[1].

II. النظريات الحديثة

لقد أدى الارتفاع المذهل والسريع لمعدلات البطالة منذ أوائل السبعينات في القرن الماضي إلى تغير نظرة الاقتصاديين في تحليلهم لمشكلة البطالة، بعد أن أضحت كل من أفكار الكلاسيك والنيوكلاسيك وحتى أفكار كينز غير قابلة للتجسيد على أرض الميدان، خصوصا مع بروز ظواهر اقتصادية أخرى ذات صلة وثيقة بالبطالة ألا وهي ظاهرة التضخم، التي أطلق عليها تسمية "الركود التضخمي". وانطلاقا من هذه الوضعية، شوهد بروز نظريات حديثة طورت وأدخلت بعض التعديلات والتحسينات على الفرضيات التي جاءت بها النظريات السابقة. ومن بين أبرز هذه النظريات نجد:

1- نظرية البحث عن العمل

تنطلق هذه النظرية من فرضية أساسية مفادها صعوبة توفر المعلومة الكاملة حول سوق العمل، وهذا عكس ما نجده في فرضيات النظريات التقليدية لسوق العمل[2]، فوفقا لهذه النظرية فإن البطالة

[1] - علي عبد الوهاب نجا، مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2005، ص 45.

[2] - D. Plihou, op.cit. p 20.

السائدة في الاقتصاد هي "بطالة احتكاكية"، وهي تعتبر سلوك اختياري، وقد استندت هذه النظرية على جملة من الفرضيات الفرعية يمكن حصرها فيما يلي:

- كلما طالت مدة البحث عن العمل، كلما كان هناك احتمال للحصول على عمل ذي أجر أعلى، (على أساس أن الأفراد الذين لا يملكون عملا لديهم فرصة للحصول على قدر كبير من المعلومات وعدد هائل من الاتصالات بأصحاب العمل مقارنة بالعمال الذين يشتغلون).
- تحصيل المعلومات حول الأجور ومناصب الشغل مكلفة.[1]
- الباحث عن العمل على علم بالتوزيع الإجمالي للأجور المختلفة، فهو يقبل أن يعمل مقابل أجر يفوق الأجر الأدنى ويرفض العمل عند أجر أدنى منه.[2]

رغم ما حملته هذه النظرية من أفكار جديدة فيما يخص ظاهرة البطالة والتي لم تأخذ بعين الاعتبار في النظريات المقدمة في المدارس السابقة، إلا أنها أهملت جوانب أخرى منها. لذا وجهت لها بعض الانتقادات يمكن إبراز بعضها في النقاط التالية:

- تعجز هذه النظرية عن تفسير المحددات الأساسية للبطالة وأسباب استمرارها في الأجل الطويل، كما أنها تقدم تفسيرا جزئيا لمشكل التشغيل غير الكامل، إضافة إلى ذلك تهمل أثر التوازنات الكلية في سوق العمل[3].
- إن هذه النظرية تعتبر البطالة اختيارية، ولكن الواقع المعاش أثبت أن البطالة راجعة إلى تخلي العمال عن العمل نتيجة للظروف الاقتصادية السيئة[4].
- إن اعتبار طول فترة البحث عن العمل كمؤشر جيد للحصول على فرصة عمل جيدة هو اعتبار خاطئ، لأن الدراسات التجريبية أثبتت أن الطالب ذو المدة الطويلة في البطالة يلاقي صعوبة كبيرة في الحصول على فرص عمل جديدة.

2- نظرية الاختلال (اختلال التوازن)

تنطلق هذه النظرية في تفسيرها للبطالة من فرضية أساسية وهي جمود الأجور والأسعار في الأجل القصير، الشيء الذي يؤثر سلبا على كل من سوق العمل وسوق السلع على حد السواء،

[1] - G. Grangeas, J. Mlepage, Economie de l'emploi, PUF, France, 1993, p 51.

[2] - باشا منال، مرجع سابق، ص 49.

[3] - G. Duthil, OP, Cit, p 84.

[4] - G. Grangeas, J. M. Lepage, OP, Cit, p55.

فنظرا لعدم إمكانية تحقيق التوازن عن طريق التغيرات النقدية سواء في الأجور أو الأسعار، فإن ذلك من شأنه أن يحدث عدم توازن في سوق العمل والسلع[1].

فعلى مستوى سوق العمل يحدث فائض في عرض العمل الشيء مما يؤدي إلى ظهور بطالة إجبارية أما على مستوى السوق الثاني وهو سوق السلع فإن جمود الأسعار يحدث اختلال بين الكميات المعروضة والكميات المطلوبة من السلع.

إضافة إلى ذلك، فإن هذه النظرية تدعم الفكرة التي جاء بها التحليل الكلاسيكي حيث تقر بوجود بطالة اختيارية وبطالة احتكاكية، كما أنها تتبنى وجود البطالة الإجبارية، التي نفتها المدرسة الكلاسيكية وأثبت وجودها الفكر والتحليل الكينزي. وبناءا على ذلك يظهر في هذا الفكر (نظرية الاختلال) نوعان متميزان من البطالة:

2-1/ البطالة الكلاسيكية

وهي تشير إلى أن زيادة الأجور الحقيقية عن أجر التوازن يدفع رجال الأعمال إلى عدم الزيادة في خلق فرص العمل، مما يؤثر سلبا على زيادة عرض السلع الشيء الذي يؤدي إلى فائض في العرض داخل سوق العمل وفائض طلب في سوق السلع.

2-2/ البطالة الكينزية

تستمد هذه البطالة تسميتها من وجود تشابه بينها وبين البطالة عند كينز والراجعة أساسا إلى نقص في التشغيل المرتبط بوجود ضعف في الطلب الفعال، وليس لارتفاع الأجور على حد قول الكلاسيك. وهذا النوع من البطالة يظهر عندما يكون فائض في العرض داخل سوق العمل.

لقد أعطت هذه النظرية تحليلا أكثر عصرنه لظاهرة البطالة، فهي ربطتها بانخفاض مستوى الإنتاج الذي يعود أساسا إلى ضعف أرباح الاستثمارات بسبب ارتفاع الأجور حسب فكرة الكلاسيك أو بسبب انخفاض الطلب الفعال حسب ما جاء به التحليل الكينزي.

ولكن رغم ذلك لم تخلو نظرية الاختلال من بعض النقائص، حيث أنها لم تشر إلى السياسات الاقتصادية الواجب إتباعها لعلاج البطالة نظرا لوجود نوعين من البطالة في شكل آني، فافتراض تجانس عنصر العمل يعني أن البطالة قد تكون إما كينزية أو كلاسيكية، ولكن الواقع يشير إلى

[1]- دانيال أرلوند، ترجمة عبد الأمير شمس الدين، تحليل الأزمات الاقتصادية للأمس واليوم، الطبعة الأولى المؤسسة الجامعية، بيروت، 1992، ص 207.

وجود أنماط مختلفة من عنصر العمل، كما أن ظهور نوعين من البطالة في آن واحد يؤدي إلى تصادم بين الحل المقترح لعلاج البطالة الكينيزية مع الحل المقترح لعلاج البطالة الكلاسيكية[1].

3- نظرية تجزئة سوق العمل

إن ارتفاع حجم البطالة، قد يرافقه عدم تجانس معدلاتها بين مختلف القطاعات، حيث تعاني بعض القطاعات من ارتفاع مذهل لمعدلات البطالة، وبالمقابل نجد قطاعات أخرى تعاني من نقص فادح في العمالة، الشيء الذي جعل هذه النظرية تعتمد على فرضية عدم تجانس وحدات عنصر العمل بعكس ما جاءت به النظريات التقليدية، أي أنها تفترض بأن عنصر العمل لديه القدرة على الانتقال والتحرك داخل كل نوع من أنواع الأسواق. وينقسم السوق حسب هذه النظرية إلى سوق أولي وسوق ثانوي، هذا التقسيم الذي يشير إلى اختلاف خصائص الأفراد والوظائف لكل واحد منهما.

3-1/ السوق الرئيسي

نجد في هذا السوق المنشآت الكبيرة الحجم والمتبنية في استخداماتها أنماط إنتاجية تحتاج إلى رؤوس أموال كبيرة وكثيفة، بالإضافة إلى احتوائها على مناصب عمل تتميز بدرجة كبيرة من المهارة، حيث تسعى هذه المنشآت إلى الاحتفاظ بهم نظرا للمهارات المكتسبة خلال فترة العمل بها، هذا السوق يتميز بفرص عمل أفضل وأجور عالية.

3-2/ السوق الثانوي

تتميز بظروف معاكسة للظروف التي تتميز بها السوق الرئيسية، فهو يستخدم أساليب إنتاجية بسيطة ومكثفة للعمل، كما أنه يضم منشآت صغيرة الحجم، فضلا عن ذلك فإن العمالة التي تنتمي إلى هذا السوق هم من الأفراد المهمشين كالنساء والشباب والمهاجرين والذين يتقاضون أجور زهيدة وشروط عمل رديئة ومناصب العمل فيها غير مستقرة.

وللإشارة هناك نظريات أخرى مفسرة للبطالة لم يتم التطرق إليها نظرا لقلة أهميتها مقارنة بتلك التي تم عرضها سابقا.

[1]- علي عبد الوهاب نجا، مرجع سابق، ص 54.

المطلب الثاني: أنواع البطالة وطرق قياسها، مسبباتها وآثارها

للبطالة أنواع متعددة وتقسيمات مختلفة، فمعرفة نوع البطالة يمكننا من تحديد أسبابها وبالتالي مساعدتنا على تشخيص العلاج المناسب لها، وللإحاطة بحجمها و أبعادها فإنه من المفيد حساب معدلها، والذي يشكل مؤشرا هاما تعتمد عليه مختلف الاقتصاديات لقياس نموها، هذا المعدل الذي يرتفع لأسباب متعددة خصوصا داخل الدول النامية مما يفرز تأثيرات ونتائج وخيمة.

أولا: أنواع البطالة وطرق قياسها

I. أنواع البطالة

للبطالة أشكال وأنواع مختلفة، ولكل نوع منها أسبابه الخاصة، كما أن علاج كل شكل من هذه الأشكال يتطلب سياسة وإستراتيجية معينة، إذن فمعرفة أنواع البطالة ضروري جدا لأنه يمكننا من تشخيص أسبابها واقتراح حلول مناسبة لها. ويمكن سرد الأشكال المختلفة وذات المظاهر المتنوعة التي يمكن أن تظهر بها البطالة والتي قسمت في بحثنا هذا بناء على ظهورها أو كمونها في المجتمع بالشكل التالي:

1- البطالة الظاهرة

يقصد بها وكما يدل عليها اسمها على البطالة التي تظهر على شكل وجود أفراد يظهرون فعلا بأنهم لا يملكون عمل، أي ليست لديهم إنتاجية، ويدخل ضمن هذا النوع من البطالة نوعين آخرين وهما البطالة الاختيارية والبطالة الإجبارية.

1-1/ البطالة الإجبارية

وهي تعني وجود أفراد قادرين على العمل ويبحثون عنه ولكن لا يجدونه، إذن فهي حالة إجبارية يقع فيها الفرد العاطل رغم رغبته وقدرته على العمل، كما أن لسياسة تخفيض العمالة أثر كبير في التأثير على هذا النوع من البطالة بسبب تسريح العمال من الشركات دون تدريبهم وإلحاقهم بالشركات الأخرى، الشيء الذي يساهم في زيادة حجم البطالة المضافة إلى عدد الأفراد غير العاملين أصلا لعدم خلق فرص عمل جديدة[1].

[1]- أحمد ماهر، تقليل العمالة، الدار الجامعية، الإسكندرية، ص 352.

وقد تظهر البطالة الإجبارية هي الأخرى بعدة أشكال نذكر منها:

أ- البطالة الهيكلية: تعرف البطالة الهيكلية على أنها "ذلك النوع من التعطل في القوة العاملة نتيجة لتغير الهيكل الاقتصادي، أو بمعنى أدق تغير الهيكل الإنتاجي، كالتغير في هيكل الطلب على المنتجات، أو تغير الفن الإنتاجي أو انتقال الصناعات للتوطن في أماكن أخرى"[1]. ومن أهم مسببات هذا النوع من البطالة نجد:

- التقدم التكنولوجي الذي يؤدي إلى خلق سلع جديدة أفضل وأجود من السلع القديمة محدثا تغيرا في أذواق المستهلكين، فينتج عن ذلك ارتفاع الطلب على الصناعات الحديثة وانخفاضه على الصناعات التقليدية، الشيء الذي يؤدي إلى زيادة معدلات البطالة في الثانية دون إمكانية استيعابها في الأولى.
- دخول يد عاملة جديدة إلى سوق العمل من الشباب صغير السن، قليل الخبرة، لا تتوفر فيهم الشروط والمؤهلات التي تتطلبها الوظائف المتاحة.
- تدخل الحكومة، وذلك بفرض حد أدنى للأجور يفوق الأجر السائد في السوق من شأنه أن يؤدي إلى زيادة التكاليف بالنسبة لأصحاب الأعمال، لذلك فهم يرفضون تدريب عمالهم على الوسائل الإنتاجية المستحدثة[2].
- قد تتوافر بعض المناطق الناشئة على وظائف شاغرة وبالمقابل نسب عالية من البطالة لدى القاطنين في المناطق الأخرى الذين لا يتوجهون نحو هذه المناطق الناشئة، نظرا لارتفاع تكاليف النقل وصعوبة التأقلم مع معيشة هذه المناطق بالإضافة إلى تعودهم على البقاء في المناطق التي يسكنوها[3]. وتنقسم البطالة الهيكلية إلى قسمين:[4]
  - بطالة العمال الذين كانوا يعملون في الصناعات التي اضمحلت نشاطاتها، وافتقارهم للمهارات التي تؤهلهم للعمل في المجالات المستحدثة.
  - بطالة العمال الناتجة عن تفضيل العمال الأكثر كفاءة بدلا من العمال الأقل مهارة.

ب- البطالة الدورية: يهتم الاقتصاديون وواضعو السياسات الاقتصادية بالتحديد بهذا النوع من البطالة لخطورته، ولما له من تأثير سلبي على نسبة البطالة المتواجدة ضمن محيط اقتصادي

---

[1]- عبد المجيد قدي، المدخل إلى السياسات الاقتصاديات الكلية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003، ص 39.

[2]- عبد القادر محمد عطية، رمضان محمد أحمد مقلد، مرجع سابق، ص 12.

[3]- عبد المجيد الموسوي، النظرية الاقتصادية (التحليل الاقتصادي الكلي) ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1992، ص 86.

[4]- البشير عبد الكريم، مرجع سابق، ص 153.

معين، وكانت تسميتها مستوحاة من التقلبات الدورية التي تطرأ على النشاط الاقتصادي، وهي راجعة أساسا إلى قصور أو ضعف في الطلب الكلي، لذلك يطلق عليها أيضا بـــ "بطالة قصور الطلب" وتظهر غالبا عندما ينتقل الاقتصاد من حالة الرواج والازدهار إلى حالة الركود والكساد، وأحسن مثال على ذلك البطالة الواسعة التي شهدتها أوربا والولايات المتحدة خلال أزمة 1929، وتكمن خطورة هذه البطالة في قيام أصحاب الأعمال بتسريح العمال نظرا لانخفاض الطلب الكلي على سلعهم، ويمكن إدراج نوع آخر ضمن البطالة الدورية وهي:

البطالة الموسمية: وهي تظهر نتيجة لتغير أو تذبذب الطلب على العمل تبعا لتذبذب مستوى الإنتاج، مثلا العمال الذين يعملون في القطاع الزراعي يعانون من هذه البطالة في مواسم معينة، وكذا عمال القطاع السياحي الذي يبقى نشاطهم مرهونا بكمية السياح الذين يقصدون بلدا معينا في موسم معين (صيفا أو شتاء).

1-2/ البطالة الاختيارية

تنشأ هذه البطالة نتيجة لوجود فئة من الأفراد القادرين على العمل وغير راغبين فيه عند مستويات الأجور السائدة، وقد تكون هذه الفئة من أصحاب المهارات العالية والذين قد يجدون بعض المناصب لا تتناسب مع مؤهلاتهم العلمية، وبناءا على ذلك فإن هذا النوع من البطالة يحدث غالبا عندما تكون أجور الوظائف المتاحة أمام العاطلين أقل أو حتى تساوي إجمالي المزايا المقدمة كتعويض، كما أنها بطالة قد تطول فتراتها أو تقصر والبطال يتحمل فيها الجزء الأكبر من أعبائها، ونجد ضمن هذا النوع من البطالة:

أ- البطالة الاحتكاكية: تظهر هذه البطالة عندما يترك الأفراد مناصب عملهم بصفة إرادية، من أجل البحث عن فرصة عمل أفضل من سابقتها تمكنهم من تحسين ظرفهم وتحقيق طموحاتهم، فارتفاع حجم البطالة الاحتكاكية يكون مرتبطا بوفرة المعلومات حول الوظائف المتاحة في سوق العمل، فكلما توفرت هذه المعلومات كلما قل حجمها والعكس.

وما يميز هذا النوع من البطالة كونها تستغرق وقتا محدودا وقصيرا لذلك فهي تصنف ضمن البطالة المؤقتة.[1]

[1] علي لطيف، إيهاب نديم، أيمن الجماعي، التحليل الاقتصادي الكلي، مكتبة عين الشمس، القاهرة، 1998، ص115.

ويقسم **D.I Mackary** الأفراد الذين هم في بطالة احتكاكية إلى مجموعتين:[1]

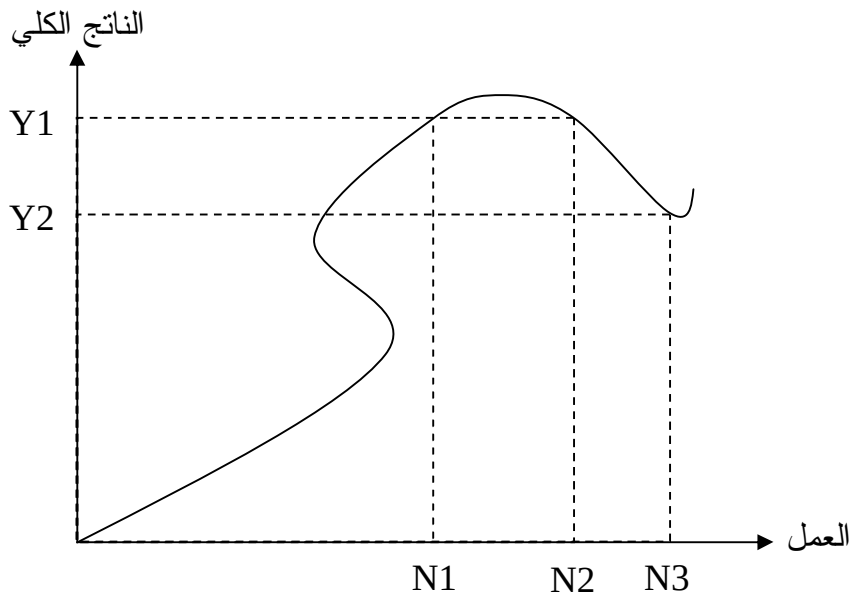
- المجموعة الأولى: تضم الأفراد الذين يريدون الاستقرار في وظائف جديدة لا تتناسب مع قدراتهم ومهاراتهم المهنية.
- المجموعة الثانية: تشمل الأفراد الذين يقبلون أي عمل يجدونه، ويرضون بالانتقال من وظيفة إلى أخرى بحثا عن فرصة عمل أفضل.

2- البطالة الكامنة أو المقنعة

ويقصد بها وجود عدد كبير من العاملين يفيض عن الحاجة الحقيقية، والذين يمكن سحبهم دون أن يطرأ أي نقص في أداء العمل، وهذا العدد يوصف بأنه بطالة مقنعة ويمكن القول بأن البطالة المقنعة هي الحالة التي يصبح فيها الناتج الحدي للعامل صفرا أو سالبا أو ضئيلا بدرجة لا تذكر[2].

وسنشرح ذلك بواسطة منحنى الناتج الكلي في الشكل الكلي:

الشكل رقم 3: شرح البطالة المقنعة بواسطة منحنى الناتج الكلي



المصدر: عبد الرحمن يسرى أحمد، مرجع سبق ذكره، ص 216.

[1] -البشير عبد الكريم، تصنيفات البطالة ومحاولة قياس الهيكلية منها والمحيطة خلال عقد التسعينات، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد الأول، السداسي الثاني، الجزائر، 2004، ص152.

[2] - إسماعيل عبد الرحمن، حربي عريقات، مفاهيم ونظم اقتصادية (التحليل الاقتصادي الكلي والجزئي)، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى، عمان 2004، ص 155.

فجميع الأشخاص أو العمال المستخدمين في المدى N1 وN2 لا يضيفون شيئا إلى الناتج الكلي بعدما وصل إلى Y2والتخلي عنهم لا ينقص من هذا الناتج، أما العمال المستخدمون في المدى N2 وN3 فإن إنتاجيتهم الحدية سالبة وقد تسببوا في تناقص الناتج الكلي وانتقاله إلى Y1 وبالتخلص منهم يعود الناتج إلى وضعيته السابقة أي من Y1 إلى Y2.

II. طرق قياس البطالة

إن تحديد حجم وعدد البطالين في بلد ما لا يعطي صورة واضحة حول مدى خطورة مشكلة البطالة فيه، ومن هنا وجد ما يسمى بمعدل البطالة، والذي يقيس نسبة العاطلين الموجودين ضمن قوة العمل، هذا المعدل الذي يمكننا من تسهيل مراقبة هذه الظاهرة زمنيا ومكانيا. وتجدر الإشارة إلى أن الطريقة التي تقاس بها البطالة تختلف من دولة إلى أخرى وذلك لاختلاف المعايير المستخدمة في ذلك، ويمكن حصر أوجه الاختلاف في النقاط التالية:

- اختلاف الفئة العمرية المتبناة في التعريف وذلك لتباين السن المحددة لقياس الفئة النشيطة.
- الفترة الزمانية للبحث عن العمل.
- كيفية التعامل مع والأفراد الذين لا يعملون بصفة منتظمة أو ما يعرف بالعمالة الموسمية أو المؤقتة.
- التباين في مصادر البيانات المستخدمة في قياس البطالة وطرق جمعها.

لكن ومع ذلك نجد مفهومين أساسيين لقياس البطالة وهما:

1- المقياس الرسمي

يقاس معدل البطالة من قبل الجهات الرسمية كنسبة من الفئة النشيطة بالمجتمع والفئة البطالة فيه وذلك عند فترة زمنية مرجعية، وعليه فإن معدل البطالة يعطى بالعلاقة[1]:

$$\text{معدل البطالة} = \frac{\text{عدد الأفراد العاطلين}}{\text{الفئة النشيطة}} \times 100$$

[1] باشا منال، مرجع سابق، ص21.

1-1/ تعريف الفئة النشيطة

تشمل هذه الفئة جميع الأفراد البالغين القادرين والباحثين عن العمل، وفق شروط تندرج ضمن ما يسمى بالمهارات والخبرات الضرورية لكل عمل والواجب توفرها في الفئة النشيطة، وتستبعد من هذه الفئة كل من[1]:

- الأفراد الواقعة سنهم خارج مجال الفئة النشيطة، أي منهم دون أو فوق سن العمل والتي تختلف من بلد إلى آخر.
- الأفراد الغير قادرين على العمل لأسباب مختلفة مثل: المساجين، الأفراد ذوي الأمراض المزمنة... الخ.
- الأفراد الذين لا يتنافسون مع غيرهم في مجال العمل ولا يطالبون المجتمع بوظائف مثل ربات البيوت، الطلبة... الخ.

وتنقسم هذه الفئة (الفئة النشيطة) إلى نوعين آخرين من الفئات وهي:

أ- الفئة العاملة: ويتدرج ضمن هذه الفئة كل الأفراد الذين يشتغلون منصب عمل سواء كان ذلك لحسابهم الخاص أو يعملون لدى غيرهم بأجر أو بغير أجر.

ب- الفئة العاطلة: تضم كل فرد قادر وباحث وراغب في الحصول على العمل في ظل الأجور السائدة من السوق ولكن لا يجده وهي تنقسم إلى قسمين:

- الأفراد السابق لهم أن اشتغلوا، ثم أحيلوا على البطالة بسبب التسريح أو الاستقالة أو انتهاء مدة العقد...الخ.
- الأفراد الداخلون لسوق العمل لأول مرة، أو الأفراد المواجهون لصعوبات في إيجاد مناصب العمل.

2- المقياس العلمي

وفقا لهذا المقياس فإن التشغيل الكامل يتحقق في المجتمع عندما يكون الناتج المحتمل معادلا للناتج الفعلي في الاقتصاد. فإذا كان الناتج المحتمل في المجتمع أكبر من الناتج الفعلي فإننا في هذه الحالة نتكلم عن وجود بطالة راجعة أساسا لسببين، أحدهما هو عدم الاستخدام الكامل للعمالة، والآخر هو عدم الاستخدام الأمثل لها، فالاستخدام الأمثل لقوة العمل يتطلب أن لا تقل إنتاجية العامل

[1] - معوشي بوعلام، محاولة تحليل فائض العمالة في الجزائر من 1966- 1992، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر (1994/ 1995)، ص13.

عن حد أدنى معين يطلق عليه الإنتاجية المتوسطة المحتملة والتي تعرف بأنها أعلى متوسط للإنتاجية فيما بين القطاعات المتواجدة في المجتمع، وعليه فإن معدل البطالة يقاس بالعلاقة التالية[1]:

$$\text{معدل البطالة} = 1 - \frac{PMR}{PMP}$$

PMR: يمثل الإنتاجية المتوسطة الفعلية.

PMP: يمثل الإنتاجية المتوسطة المحتملة.

ويعتبر هذا المعدل، معدلا شاملا وكاملا تتدرج ضمن حساباته جميع أنواع البطالات سواء كانت ظاهرة أو كامنة.

ثانيا: أسباب وآثار البطالة على البلدان النامية

لقد انتشرت البطالة في الدول النامية عبر الحقب الزمنية الماضية، إذ مرت هذه الدول بظروف اجتماعية واقتصادية أثرت على حجم البطالة بها، ولعل من أهم مسببات البطالة بوجه عام نقص الطلب الفعال بسبب تدني القدرة الشرائية، وكذلك الزيادة في معدلات النمو السكاني والذي كان له التأثير الكبير والقوى على هذه الظاهرة، كما قد أسفرت آثارا مختلفة المستويات وهذا ما سنتطرق إليه ضمن هذا العنوان.

I. أسباب البطالة

ترتبط مشكلة البطالة بالعديد من الأسباب، فمنها ما هو متعلق بالناحية الاقتصادية ومنها ما هو متعلق بطبيعة أفراد المجتمع أنفسهم وبعض النواحي الاجتماعية، وبناءا على ذلك يمكن تقسيم أسباب البطالة إلى قسمين:

1- الأسباب الاقتصادية: من الأسباب الاقتصادية المسببة للبطالة في البلدان النامية نذكر على وجه الخصوص:

1-1/ ضعف السياسات الاقتصادية التنموية

عملت الدول النامية على تطبيق بعض السياسات الاقتصادية التنموية التي تعتمد على التصنيع كوسيلة فعالة تمكنها من إزالة آثار التخلف الذي كانت تعاني منه، وكذلك تغيير الهياكل الإنتاجية

[1]- لتفصيل أكثر يمكن الرجوع إلى: علي عبد الوهاب نجا، مرجع سابق، ص 15 – 16.

لكي تضمن تحقيق الاستقلال الاقتصادي، الشيء الذي يمكنها من تعزيز وضعيتها في الاقتصاد العالمي. ويتجلى ضعف هذه السياسات التنموية في هذه الدول بتدهور المؤشرات الاقتصادية كارتفاع معدلات التضخم، تدهور معدلات نمو الاستثمارات، انخفاض أسعار الصرف، تنامي العجز في الميزانية العامة وقد ساهمت هذه المؤشرات السلبية في تدهور مؤشرات التشغيل وبالتالي انتشار البطالة.

1-2/ الركود الاقتصادي[1]

ترتبط اقتصاديات الدول النامية ارتباطا وثيقا باقتصاديات الدول المتقدمة، فهذه الأخيرة تستورد جانبا كبيرا من المواد الأولية من الدول النامية والتي يكون دخلها من خلال تصدير هذه المواد هاما جدا. ومن هنا فحدوث ركود اقتصادي في الدول المتقدمة يخلف بصفة موازية ركودا اقتصاديا في الدول النامية نظرا للعلاقة الترابطية بين الجانبين، هذا الركود الذي يتسبب في تراجع الإنتاج وإفلاس المنشآت وبالتالي تظهر حالات التسريح الجماعية للعمال، الشيء الذي يؤدي إلى تفاقم وارتفاع معدلات البطالة.

1-3/ الإصلاحات الاقتصادية المدعومة من الصندوق والبنك الدوليين

في أواخر الثمانينات وأوائل التسعينات شرعت معظم الدول النامية في تطبيق الإصلاحات الاقتصادية، كشرط أساسي لإعادة جدولة ديونها، هذه السياسات التي أصر صندوق النقد الدولي على تطبيقها واعتبرها الأمل الوحيد لإعادة بعث عجلة التنمية في اقتصادياتها والتي أدت إلى إحداث حالات من الركود الاقتصادي، فالسياسة النقدية الانكماشية التي اقترحها الصندوق كعلاج لتخفيض معدلات التضخم بها أدت إلى خفض معدلات الاستثمارات بسبب وقف الدعم لمنح القروض المصرفية للمشروعات وذلك عن طريق رفع معدلات الفائدة، فحل بذلك الركود وارتفعت معدلات البطالة عن ما هو معتاد.

1-4/ ظروف وآليات السوق

إن القواعد المسيرة للسوق، بالإضافة إلى العرض والطلب من شأنه أن يؤثر سلبا أو إيجابا على معدلات البطالة، فزيادة الطلب على منتجات شركة ما في السوق، يعني أنها تحقق أرباحا يمكنها من تحسين وضعيتها وتوسيع نشاطاتها مما يؤدي حتما إلى إنشاء مناصب عمل جديدة، أما في الحالة العكسية أي إذا كانت وضعية المؤسسة أو الشركة في سوق حرجة بسبب انخفاض مبيعاتها

[1]- عبد الرحمن يسرى أحمد، مرجع سابق، ص 219.

أو ضعف الإقبال عليها فإن هذه الشركة ستلجأ إلى حلول تؤثر وبطريقة مباشرة على اليد العاملة، فهي تضحي بها مقابل تعويض الخسائر الناتجة عن انخفاض أرباحها.

2- الأسباب الاجتماعية: يمكن حصر أهم الأسباب الاجتماعية المؤدية إلى تفاقم ظاهرة البطالة إلى ما يلي:

2-1/ النمو السكاني

تتميز البلدان النامية خلافا عن الدول المتقدمة بنمو سكاني كبير، وإذا قلنا نمو سكاني فهذا يعني نمو قوة العمل بها، مما يستلزم خلق فرص عمل جديدة لمواجهة هذا النمو في الطلب على العمل. إن خلق فرص عمل جديدة لا يتأتى إلا بتنمية النشاط الإنتاجي الحقيقي، ونظرا للظروف الاقتصادية التي تتميز بها الدول النامية، فإن معدلات التنمية بها منخفضة ولا يمكن توفير فرص عمل جديدة للكم الهائل من السكان الذي يتزايد من سنة إلى أخرى، بالإضافة إلى أن الجزء الأكبر من الموارد تكون متجهة لتوفير ضروريات الحياة لهذه الأعداد المتزايدة على حساب إعادة استثمارها من جديد[1].

2-2/ عجز سوق العمل عن استيعاب الخريجين الجدد

يتخرج سنويا من المعاهد العليا والجامعات أعداد كبيرة من الطلبة الحاصلين على مؤهلات بأنواع مختلفة، وعدم استغلال هذه القوى العاملة الجديدة تأثر سلبيا على معدلات البطالة، ومما زاد من حدة هذه المشكلة التطور التكنولوجي الذي رافق المشروعات الاستثمارية في البلدان النامية، الشيء الذي أدى إلى استغناء هذه المشروعات عن اليد العاملة وتعويضها بآلات حديثة ومتطورة تحل محل العمال.

2-3/ النزوح الريفي

إن من أهم الأسباب التي أدت إلى انتشار البطالة خاصة في المناطق الحضارية هو نزوح السكان من الريف نحو المدن، بسبب تمركز النشاطات الصناعية الكبرى الموفرة لمناصب الشغل والتي تقل في المناطق الريفية، هذه الأخيرة التي تتميز بطابعها الزراعي الذي لم يعد يشكل مصدر اهتمام في البلدان النامية، الشيء الذي دفعهم إلى هجرة أراضيهم التي لم تعد توفر لهم الظروف

[1]- محمد عبد الله مغازي، البطالة ودور الوقف والزكاة في مواجهتها، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2005، ص 21.

المعيشية الملائمة بحثا عن فرص عمل أفضل في المدن، وأدى ذلك إلى خلق ضغط كبير على القوة العاملة في المدن وارتفعت بها نسب البطالة.

II. آثار البطالة

يعتبر العمل عصب التقدم ومنشأ الثروة وعليه تعتمد نهضة الأمم وبه يقاس نماؤها وهذا ما أكده رائد الاقتصاد السياسي آدم سميث الذي قال: "**العمل السنوي الذي يقوم به كل شعب هو الرصيد الذي يمده بكافة ضروريات الحياة وكماليتها مما يستهلكه كل سنة**[1]"، وبذلك فإن العمل حق لكل فرد، فهو يعني الشعور بالأمان، ويمكن الفرد من التخطيط لمستقبله ولأسرته وعلى العكس من ذلك، فإن البطالة هي شعور بعدم الأمان وفقدان الفرد الأمل في المستقبل له ولأسرته، ويولد الإحباط ويؤدي إلى الإحساس بالعجز، وتعد البطالة من اخطر الظواهر وأصعبها ودخولها في المجتمع يترك آثارا سلبية تعيق عملية التنمية على مختلف الجوانب نذكر بعضها فيما يلي:

1- الآثار الاقتصادية

تحمل ظاهرة البطالة آثارا سلبية على الجانب الاقتصادي، ويمكن سرد أهم الآثار التي تخلفها على هذا الجانب فيما يلي:

1-1/ إهدار الموارد الاقتصادية

تؤدي البطالة إلى ضياع السلع والخدمات التي كان يمكن إنتاجها بواسطة العاطلين، وحتى عندما يتاح لهم فرص للعمل فإن عملهم هذا وإنتاجهم لن يعوض الفاقد الذي حدث خلال البطالة[2].

1-2/ إضعاف قيمة الفرد كمورد اقتصادي

يعتبر الفرد عنصرا فعالا في تحقيق معادلة التنمية، فعند القيام بإعداد هذا الفرد العامل إعدادا علميا وفنيا بما يتناسب والفنون الإنتاجية الحديثة يتحقق دوره في التنمية، أما إذا كان هذا الفرد عاطلا فهو يعتبر خسارة خاصة عندما تطول فترة البطالة، ذلك أن المهارة أو الخبرة تختفي وتفقد إذا لم تستخدم مع الزمن.

---

[1]- راشد البراوي، تطور الفكر الاقتصادي، دار النهضة العربية، القاهرة، 1992، ص 83.

[2]- عبد الرحمن يسرى احمد، مرجع سابق، ص 220.

1-3/ صعوبة عملية التخطيط الاقتصادية

مع وجود البطالة تلجأ الحكومات إلى توفير فرص عمل للعاطلين على حساب الأهداف الفعلية للخطة الاقتصادية التي تحتاج إليها الدولة فعلا للنهوض بها في هذا المجال، كما أن العملية الإنتاجية ترتكز على الاستهلاك كعنصر هام في الاقتصاد ومع بقاء جزء من القوة البشرية عاطلا فغن الاستهلاك يتأثر هو الآخر فيتأخر اقتصاد الدولة نتيجة لذلك[1].

1-4/ انتشار العمل غير الرسمي

من التأثيرات السلبية التي أفرزتها ظاهرة البطالة هو انتشار ما يسمى بالقطاع غير الرسمي، والذي يمتص نسبة عالية من العمال ولا سيما الشباب منهم، هذا القطاع الذي يؤدي إلى تدهور القطاع الرسمي في البلاد، نظرا لما يحدثه من خسارة في خزينة الدولة بسبب عدم اقتطاع الضرائب من هذه الأموال التي يمكن للدولة أن تستغلها وتخلق بها مناصب عمل جديدة.

2- الآثار الاجتماعية والسياسية: للبطالة تبعات عديدة على الجانب السياسي والاجتماعي في الدولة، ويتمثل ذلك في عدة جوانب منها:

2-1/ تفشي الآفات الاجتماعية

تمتد تأثيرات البطالة إلى أبعاد خطيرة تمس الفرد والمجتمع معا، كون الفرد جزء لا يتجزأ من المجتمع، فالبطالة تؤثر على الفرد سواء كان يبحث عن عمل لأول مرة، أو كان يشتغل في وظيفة ثم فقدها لظروف معينة، فهي تؤدي إلى العزلة الاجتماعية، وتتضاءل قدرته على تحقيق التضامن مع المجتمع وتولد لديه الرغبة في ارتكاب الجرائم بمختلف أشكالها، كما أنها السبب المؤدي إلى مختلف الآفات التي تعيشها المجتمعات كالطلاق والانتحار، وينتج عن البطالة أيضا الحقد والبغضاء بين المتعطلين مما يجعلهم عرضة للتأثيرات السلبية ويفقدهم ولاءهم لمجتمعاتهم.

2-2/ تخلف النظام التعليمي

تؤدي البطالة إلى الشعور بعدم وجود جدوى من التعليم، الأمر الذي يساهم في تشجيع ظاهرة التسرب المدرسي ومن ثم يؤدي إلى ضعف كفاءة الخريجين[2].

[1]- محمود عبد الله مغازي، مرجع سابق، ص 54 – 55.

[2]- محمود عبد الله مغازي، مرجع سابق، ص 42 - 44.

2-3/ الإخلال بالعدالة في توزيع جهود التنمية

إن غاية كل بلد هي الوصول إلى تحقيق تنمية على جميع المستويات، ولا تتحقق هذه الغاية إلا إذا تم توزيع جهود هذه التنمية توزيعا عادلا، فتخصيص جانب من موارد الدولة للإنفاق على الاحتياجات الإنسانية للمتعطلين يزيد من عجز الميزانية الذي كان من الممكن أن توفره من أجل النهوض ببعض القطاعات التي هي في حاجة أمس لأموال الميزانية.

2-4/ توسيع نطاق الاستبداد السياسي

يظهر التأثير السياسي للبطالة من خلال ظهور ما يسمى بالاستبداد السياسي، والمواطن في حالة عدم تحصله على العمل الذي يعد المصدر الأساسي والوحيد للاسترزاق والذي يمكنه من مواصلة حياته، ينتج لديه غياب الوعي السياسي والذي لا يمكنه ممارسة حقوقه السياسية بفعالية، ومن ثم تتحول السلطة إلى الاستبداد بسبب عدم فعالية المواطنين الذين يشتغلون بالبحث عن مصدر للعيش بدلا من مراقبة السلطات الحاكمة[1].

وأمام تفاقم هذه المعضلة وما تحمله من آثار وخيمة في مختلف الجوانب، ظهر الدور المتعاظم للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ككيان جديد يساهم إلى جانب المؤسسات الأخرى المختلفة عنها حجما، في تدعيم التنمية الاقتصادية والاجتماعية وكعامل أساسي يستعان به كبديل لمحاربة ومعالجة البطالة وذلك عند الشرائح العمرية المختلفة.

[1]- محمود عبد الله نغازي، مرجع سابق، ص 66 – 67.

المبحث الثاني: محددات نجاح المؤسسة الصغيرة والمتوسطة ودورها في تقليص البطالة

تمثل الحياة الاقتصادية كسلسلة من الأنشطة التي يكمل بعضها البعض، وتظهر المؤسسة الصغيرة والمتوسطة كحلقة أساسية منها، كونها تتمتع بمزايا عديدة مثل: بساطة التكنولوجية المستخدمة، صغر حجم التمويل المطلوب، القدرة على جذب المدخرات الصغيرة، وكذا نشر الرفاهية في جميع أرجاء المجتمع. ولا يقتصر تأثير ومساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على الجانب الاقتصادي بل يتجاوزها ليشمل الجانب الاجتماعي والسياسي، ذلك لأنها تشكل حقلا لتعليم المهارات الإدارية والفنية والخبرات كما أنها تتيح فرص عمل في مختلف المناطق على حد السواء مما يزيد من الاستخدام الأمثل للموارد.

وقد جاءت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كبديل ناجح لمواجهة مشكلات البطالة التي تتخبط فيها غالبية الدول، حيث أشارت معظم الدراسات أن استثمار رؤوس الأموال في مشروع صغير قد يتيح فرصا للعمالة أكثر من استثمارها في مشروع كبير.

وسوف نتناول في هذا المبحث أهمية ودور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الذي تلعبه في حل مشكلة البطالة. هذه المؤسسات التي يمكن أن تصل إلى أرقى مستويات النجاح إذا ما توفرت فيها بعض العوامل المحفزة لذلك.

المطلب الأول: المؤسسة الصغيرة والمتوسطة بين التعريف وتحقيق التشغيل

عرف قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تطورا ملحوظا، نظرا للدور الذي أصبحت تلعبه ضمن التنمية الاقتصادية باعتبارها محركا من محركات الاستثمارات الرائدة، ونواة لمعظم الصناعات الكبيرة، فضلا عن قدرتها في زيادة حجم وقيمة الصادرات وزيادة قدرات الابتكار... الخ. والدور الفعال الذي تلعبه في امتصاص البطالة وسلبياتها الاجتماعية، ويرجع كل هذا لقدرتها على الربط بين النمو الاقتصادي وخلق فرص العمل في آن واحد وهذا ما سنتطرق إليه في هذا المطلب.

أولا: عموميات حول المؤسسة الصغيرة والمتوسطة

ما زال مفهوم المؤسسة الصغيرة والمتوسطة يثير جدلا كبيرا بين المهتمين بهذا النوع من المؤسسات، سواء كانوا أفرادا أم هيئات وهذا الجدل لم يحسم حتى الآن رغم ما تشهده هذه المؤسسات من انتشار واسع في كافة دول العالم، وترجع صعوبة تحديد تعريف كامل وشامل لهذا الصنف من المؤسسات إلى اختلاف خصائصها الاقتصادية والتقنية والتنظيمية وكذا نوع النشاط الذي تمارسه، بالإضافة لاختلاف الموقع والظروف الاقتصادية داخل كل دولة واختلاف مرحلة التنمية التي تمر بها. ولقد لوحظ كثرة المعايير المستخدمة في تعريف وتصنيف هذه المؤسسات، وهذا ما يدفعنا إلى عرض مختلف هذه المعايير المحددة لمفهوم المؤسسة الصغيرة والمتوسطة[1].

I. معايير تصنيف المؤسسة الصغيرة والمتوسطة

إن صعوبة تحديد مفهوم المؤسسة الصغيرة والمتوسطة تكمن أساسا في تحديد الفروق الجوهرية بين المؤسسة الصغيرة من جهة والمؤسسة الكبيرة من جهة أخرى، فمحاولة وضع تعريف مناسب لهذه المؤسسات يصطدم بعدد كبير من المعايير والمؤشرات المختلفة والتي يمكن حصرها في مجموعتين إحداهما نوعية والأخرى كمية[2].

1- الاتجاه النوعي: حيث يرى أصحاب هذا الاتجاه أنه يمكن التفرقة بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمؤسسات الكبيرة عن طريق جملة من المعايير وهي:

1-1/ معيار الإدارة الفردية

ونعني به أن المؤسسة الصغيرة والمتوسطة تتميز بوجود رجل واحد في الإدارة، أي أن أعباء إدارة هذه المؤسسات وتشغيلها يقع غالبا على عاتق شخص واحد يكون مسؤولا على الإنتاج والتمويل والتسويق والمبيعات ... إلخ.

[1]- دمدوم كمال، دور الصناعات الصغيرة والمتوسطة في تثمين عوامل الإنتاج في الاقتصاديات التي تمر بفترة إعادة الهيكلة، مجلة دراسات اقتصادية، العدد الثاني، الجزائر 2000 ، ص 184 – 185.

[2]- دمدوم كمال، مرجع سابق، ص184.

2-1/ معيار درجة الانتشار

تتميز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خاصة الحرفية منها بدرجة كبيرة من الانتشار العائد إلى محدودية النشاط والعمالة الشيء الذي يساعد على ممارسة هذا النشاط في أي مكان، فالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة تتميز بالكثرة العددية وسهولة انتشارها.

2- **الاتجاه الكمي**: وهو الاتجاه الأكثر تطبيقا واستعمالا في تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ويتضمن جملة من المعايير المختلفة من أهمها:

2-1/ معيار حجم العمالة

يعد من أكثر المعايير الكمية شيوعا واستخداما للتفرقة بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمؤسسات الكبيرة، ويرجع كثرة استعماله إلى جملة من المميزات والتي يتميز بها: كالبساطة، والثبات النسبي وكذلك ميزة توافر البيانات إلى حد كبير وسهولة الحصول عليها.

ولكن رغم ذلك لا يوجد اتفاق عام حول عدد العاملين بهذه المؤسسات والذي يختلف من دولة إلى أخرى، فالدول المتقدمة كاليابان والولايات المتحدة وإنجلترا يتراوح عدد العاملين في هذا النوع من المؤسسات ما بين 200 و500 عامل بينما يقل هذا العدد في الدول النامية كالهند ومصر حيث يتراوح ما بين 9 و100 عامل[1].

ولكن رغم المزايا التي يحظى بها هذا المعيار، إلا أنه لا يعكس تماما الواقع الحقيقي في تصنيفه للمؤسسة، لأنه من جهة أولى لا يمكن اعتبار عدد العمال كوحدة أساسية في العملية الإنتاجية، والتي يدخل في تركيبها متغيرات اقتصادية أكثر أهمية، ومن جهة أخرى هناك مؤسسات تستثمر في صناعاتها رؤوس أموال كبيرة مقابل استخدامها لعدد قليل من العمال وتصنف ضمن خانة المؤسسات الكبيرة والعكس موجود، ولذلك لا يصلح هذا المعيار منفردا في الحكم.

2-2/ معيار رأس المال

يستخلص هذا المعيار تعريفه للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة على قيمة رأس المال المستثمر فيها. وما يقصد به أن أي مؤسسة تستثمر رأس مال منخفض فهي تدخل ضمن خانة المؤسسة الصغيرة والمتوسطة، وهنا يظهر خلل هذا المعيار الذي تعرض لانتقادات انصبت مجملها في تحديد المقصود برأس المال المستثمر من ثابت وعامل أو ثابت فقط، بالإضافة إلى ذلك فإن هذا المعيار لا

[1]- فتحي السيد عبده أبو سيد أحمد، الصناعات الصغيرة ودورها في التنمية المحلية، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2005، ص 48.

يصلح أن يستخدم بصفة فردية للمقارنة بين المؤسسات في الدول المختلفة، وذلك راجع لأسباب منها: اختلاف قيمة النقود، وارتفاع الأسعار ... الخ، لذا من الأفضل عدم استخدام هذا المعيار منفردا بل يفضل الاسترشاد به مع معيار آخر.

2-3/ معيار الجمع بين العمالة ورأس المال المستثمر (معامل رأس المال)

سبق وأن ذكرنا في الفقرات السابقة أن كل من معيار حجم العمالة ومعيار رأس المال المستثمر لا يمكن الاعتماد عليهما بصفة فردية، نظرا للنقائص التي تميز كل معيار على حدا لذلك فقد تم الجمع بينهما بهدف التقليل من هذه الانتقادات ولكن هذا لم يحمي هذا المعيار من بعض أوجه القصور، فإذا ما حدد حجم معين من العمالة إضافة إلى رقم معين من الاستثمارات فهذا من شأنه أن يوقف بعض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أن يستحدث مناصب شغل جديدة بسبب الخوف من حرمانها من بعض المساعدات التي تقدمها الحكومة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة مثل القروض، والمساعدات الفنية[1].

2-4/ معيار كمية الإنتاج أو حجم المبيعات

وفقا لهذا المعيار، فإن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تتميز بصغر إنتاجها مقارنة بالمؤسسات الكبيرة، كما أن تسويقها لمنتجاتها يتم في الأسواق المحلية وذلك لعدم قدرتها على النفاذ إلى الأسواق الخارجية، وهذا المعيار كباقي المعايير الأخرى لا يصلح استخدامه منفردا، لأنه يتطلب تعديلا وفقا لتغيرات الأسعار ومعدلات التضخم، هذا من جهة ومن جهة أخرى لا يصلح استخدامه للمقارنة بين الدول وحتى ما بين قطاعات الدولة الواحدة.

بالإضافة إلى وجود معايير أخرى تحدد مفهوم المؤسسة الصغيرة والمتوسطة ولكن لم تأخذ بها الكثير من الدول نظرا لضعفها.

ومن مجمل هذه المعايير التي تحدد الإطار الذي تصنف حسبه المؤسسات على أنها صغيرة أو متوسطة، يمكن الأخذ بالتعريف التالي كأحد التعاريف الشاملة والتي يمكن الاعتماد عليها

[1]- شبوطي حكيم، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التشغيل، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2001 – 2002، ص 57 – 58.

"تعتبر المؤسسات الصغيرة تلك المؤسسات التي تتميز بانخفاض رأس مالها، وقلة العدد الذي تستخدمه من العمال، وصغر حجم مبيعاتها، وقلة الطاقة اللازمة لتشغيلها، كما تتميز بارتباطها الوثيق بالبيئة واعتمادها على الخامات المتوفرة محليا وعلى تصريف وتسويق منتجاتها محليا"[1].

II. تعريف المؤسسة الصغيرة والمتوسطة لدى بعض الهيئات والدول

يختلف تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من بلد إلى بلد وسنحاول أن نختصر تعريفنا لها عند مجموعة من الدول المتقدمة والنامية وبعض الهيئات الدولية.

1- الاتحاد الأوربي

رغم المحاولات العديدة التي قام بها الاتحاد الأوربي بخصوص تحديد مميزات المؤسسة الصغيرة والمتوسطة، إلا أنه لم ينجح في تحقيق الإجماع على تعريف موحد إلا بحلول تاريخ 30 أفريل 1996 حيث تبنى تعريف موحد قبلت به جميع الأطراف المشكلة للاتحاد الأوربي وهو ينص على أن "المؤسسة الصغيرة والمتوسطة هي التي لا يتعدى بها عدد العمال 250 عاملا، وأن لا يتجاوز رقم أعمالها 40 مليون وحدة نقدية أوربية (ICUS) بالإضافة إلى كونها مؤسسة مستقلة[2]".

2- منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية "يونيدو"

تعرفها بأنها "تلك المشروعات التي يديرها مالك واحد، ويتكفل بكامل المسؤولية بأبعادها طويلة الأجل (الإستراتيجية) وقصيرة الأجل (التكتة)، كما يتراوح عدد العاملين بها ما بين (10 – 50) عاملا[3].

3- اليابان:

يختلف تعريف المؤسسة الصغيرة والمتوسطة باختلاف القطاعات التي تنتمي إليها هذه المؤسسات مثلا: تسمى المؤسسات بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في قطاع الصناعة والتعدين والمواصلات، تلك التي تستخدم حجم عمالة يقل عن 300 عامل ورأس مالها لا يتعدى 100 مليون

---

[1] - نبيل جواد، إدارة وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الجزائرية للكتاب، الطبعة الأولى، الجزائر، 2006، ص29.

[2] - Le conseil national de la Jeunesse et de l'avenir, création, développement des PME et coopération inter entreprise en Méditerranée, 3eme sommet économique et social euro méditerranéen, Casablanca, 27 et 28 Novembre 1997, p 21.

[3] - جبار محفوظ، عمر عبده سامية، دور السوق الثانية في تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة – ملتقى دولي حول سياسات التمويل وأثرها على الاقتصاديات والمؤسسات – دراسة حالة الجزائر والدول النامية، 21 و22 نوفمبر 2006، جامعة بسكرة.

ين، أما فيما يخص المؤسسات التي تنتمي لقطاع الخدمات، فهي تلك المؤسسات التي يشتغل بها أقل من 50 عامل ويبلغ رأس مالها 10 مليون ين[1].

4- المملكة المتحدة (بريطانيا)

تستخدم بريطانيا جملة من المعايير الكمية في تعريفها للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، أولها أن لا يتعدى عدد العمال بها 50 عاملا أسبوعيا، وثانيها أن لا يزيد حجم الأموال المستثمرة 7 مليون جنيه إسترليني، وثالثهما أن لا يزيد حجم مبيعاتها السنوية عن 13 مليون جنيه إسترليني، بالإضافة إلى المعايير النوعية مثل النصيب المحدد من السوق، استقلالية المؤسسة، الإدارة الفردية[2].

5- الهند

تعرفها بأنها "تلك المؤسسات التي توظف أقل من 50 عاملا إذا استخدمت آلة، أو أقل من 100 عامل إذا لم تستخدم الآلة، ولا تتجاوز أصولها الرأسمالية 5000.000 روبية". وهي تعتبر من الدول الرائدة في مجال الصناعات الصغيرة والمتوسطة بحيث توظف أكثر من 18 مليون عامل في إجمالي 3.2 مليون وحدة إنتاجية[3].

6- الجزائر

لم يحض قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بتعريف عند بداية رسم الإستراتيجية التي تسير عليها بلادنا عند الاستقلال ما عدا بعض المحاولات الفردية وغير الرسمية ولكن الظروف الاقتصادية التي عاشتها بلادنا جعلتها تتبنى تعريفا خاصا بهذا النوع من المؤسسات وذلك عند انضمامها إلى المشروع الأورومتوسطي وكذا توقيعها على "الميثاق العالمي حول المؤسسة الصغيرة والمتوسطة" في جوان 2000[4]، وقد ظهر ذلك من خلال المادة 4 من القانون لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصادر في ديسمبر 2001.

---

[1]- سمير عبد الحميد عريقات، المشروعات الصغيرة في إطار التنمية، الدار العربية، القاهرة، 2004، ص 12.

[2]- سمير عبد الحميد عريقات، مرجع سابق، ص 76.

[3]- السيد عبده أبو سيد احمد، مرجع سابق، 2005، ص 54 – 55.

[4]- حسين رحيم، ترقية شبكة دعم الصناعات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر: نظام المحاضن، الملتقى الوطني الأول حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التنمية، جامعة الأغواط، الجزائر 8 – 9 أفريل 2002.

حيث عرفها المشرع الجزائري على أنها "المؤسسات التي تشغل من 1 إلى 250 عامل وأن لا يتجاوز رقم أعمالها 500 مليون دينار جزائري[1]. كما تبنى المشرع الجزائري ثلاث معايير أساسية في تصنيفه للمؤسسة الصغيرة والمتوسطة وهي تظهر في الجدول التالي:

الجدول رقم 01: تصنيفات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشريع الجزائري

المواصفات / نوع المؤسسة	حجم العمال	رأس المال دج	مجموع الأصول دج
مؤسسة مصغرة	من 1 إلى 9 عمال	أقل من 20 مليون	أقل من 10 مليون
مؤسسة صغيرة	من 10 إلى 49 عامل	أقل من 200 مليون	أقل من 100 مليون
مؤسسة متوسطة	من 50 إلى 250 عامل	محصور بين 200 مليون و2 مليار	من 100 إلى 50 مليون

Source : Ministère de la petite et moyenne entreprise et de l'artisanat, Actes des assises nationales de PME, Janvier 2004.

III. أشكال وأقسام المؤسسة الصغيرة والمتوسطة

قد تظهر المؤسسة الصغيرة والمتوسطة بصفة عامة بأشكال وأقسام متباينة بناء على معايير مختلفة، يمكن شرحها وفق ما يلي:

1- أشكال المؤسسة الصغيرة والمتوسطة

قد يظهر هذا النوع من المؤسسات بثلاث صور مختلفة تشكل في مجموعها المؤسسة الصغيرة والمتوسطة، وهي على التوالي المؤسسة المصغرة والتي يرمز لها بـــ (TPE)، والمؤسسة الصغيرة والتي يرمز لها بـــ (PE)، وأخيرا المؤسسة المتوسطة والتي يرمز لها بـــ (ME)، ويمكن اختصار مختلف خصائصها في الجدول التالي:

[1]- جبار محفوظ، عمر عبده سامية، دور السوق الثانية في تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة حالة فرنسا، الملتقى الدولي الأول حول سياسات التمويل وأثرها على الاقتصاديات والمؤسسات دراسة حالة الجزائر والدول النامية، الجزائر،2و22 نوفمبر 2006.

الجدول رقم 02: أشكال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

شكل المؤسسة	عدد العمال	النسبة التي تمثلها من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
مؤسسة مصغرة TPE	من 1 إلى 9 عمال	% 92
مؤسسة صغيرة PE	من 10 إلى 49 عامل	% 6.6
مؤسسة متوسطة ME	من 50 إلى 249 عامل	% 1.1

Source : Création, Développement des PME et coopération inter entreprises en méditerranée, 3eme sommet économique et social euro méditerranéen, Casablanca, 27 et 28 novembre 1997, p 13.

يظهر لنا الجدول السابق أن النوع الأكثر انتشارا أو شيوعا من بين الأنواع المختلفة هو المؤسسة المصغرة بنسبة 92 % من مجمل المؤسسات المشكلة للمؤسسة المتوسطة والصغيرة، مقابل 6.6 % للمؤسسة الصغيرة، و1.1 % للمؤسسة المتوسطة، ويرجع ذلك لجملة من الخصائص التي تمر بها المؤسسة المصغرة مقارنة بالشكلين الآخرين من بينها[1]:

- انخفاض مستلزمات رأس المال المطلوبة وصغر القروض اللازمة والمخاطر المنطوية عليها.
- صغر الحجم وقلة التخصص في العمل يساعدانها على المرونة والتكيف مع الأوضاع الاقتصادية.
- حرية اختيار نوعية النشاط المراد الخوض فيه، وهذه الميزة تمكن من خلق العديد من الأنشطة وبالتالي ظهور مناطق صناعية وحرفية متكاملة.
- سرعة وسهولة انتشار المعلومة داخل هذا النوع من المؤسسات يمكنها من التكيف مع الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية.

2- أقسام المؤسسة الصغيرة والمتوسطة

سبق أن ذكرنا أن تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يخضع لجملة من المعايير، يتحدد على أساسها إن كانت هذه المؤسسات تصنف ضمن الحجم الكبير أو الصغير، وبنفس السياق تتحدد لنا أقسامها عن طريق جملة من المعايير التي تأخذ في الحسبان طبيعة المنتوج ومجال النشاط الذي تمارسه هذه المؤسسات، ويمكن اختصار هذه الأقسام في الشكل التالي:

[1]- محمد الهادي مباركي، المؤسسة المصغرة ودورها في التنمية، الملتقى الوطني الأول حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التنمية، الأغواط، الجزائر 8 – 9 أفريل 2002.

ثانيا: أدوار المؤسسة الصغيرة والمتوسطة وتأثيرها على البطالة

تشكل المؤسسة الصغيرة والمتوسطة وكما أشرنا إليه سابقا أحد أهم دعائم التنمية في مختلف اقتصاديات العالم، وتكمن هذه الأهمية في كثرة وتمايز الأدوار التي تؤديها، ضف إلى ذلك كونها تشكل البديل الأكثر استعمالا من طرف مجمل البلدان، في سياستها لمحاربة البطالة وهذا ما دفعنا إلى التعرض بشكل عام إلى بعض هذه الأدوار وبشكل مختصر، فضلا عن دورها الأهم المتمثل في تحقيق التشغيل والتخفيف من حدة البطالة.

I. أدوار المؤسسة الصغيرة والمتوسطة

يمكن إبراز الدور التنموي الذي تلعبه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بشكل عام في المحاور التالية:

1- دورها في دعم المؤسسات الكبيرة: تقوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة برفع الكفاءة الإنتاجية لدى المؤسسات الكبيرة عن طريق:[1]

- إعداد العمالة الماهرة، والتي غالبا ما تترك المؤسسات الصغيرة وتتجه نحو المؤسسات الكبيرة بسبب مزايا أفضل، كارتفاع الأجور.
- انخفاض تكلفة العمل ونفقات البحوث بها، وسرعة ومرونة اتخاذ القرارات واستخدام المعدات ذات تكلفة بسيطة.
- امتلاكها لقدرة أكبر على التوسع أو الانكماش نتيجة لتميزها بإمكانية تعديل برامجها الإنتاجية سواء في أوقات الكساد أو الرواج وبتكلفة أقل.
- منحها لجزء من قيمتها المضافة، إذ نجد أنه وفي معظم الأحيان ما يكون سعر الشراء من المؤسسات الصغيرة أقل من القيمة الحقيقية للسلع والأجزاء المنتجة.

2- دورها في إنجاح الاقتصاد الوطني: يمكن اختصار الدور التنموي الذي تلعبه المؤسسة الصغيرة والمتوسطة على الاقتصاد الوطني فيما يلي[2]:

- زيادة حجم الاستثمار وتعبئة المدخرات ودعم الاستهلاك.

---

[1]- عبد الرحمن بن عتار، نذير عليان، عوامل نجاح وفشل المشروعات الصغيرة في ظل التحديات المعاصرة، الملتقى الدولي حول متطلبات تأهيل المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، جامعة حسيبة بن بو علي، الشلف، الجزائر 17 و18 أفريل 2006.

[2]- نبيل جواد، إدارة وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مرجع سابق، ص93.

- دعم الصادرات والناتج المحلي.
- دعم التكنولوجيا.

3- دورها في الاندماج الاقتصادي والاجتماعي: يكمن دور المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في دعم الإدماج الاقتصادي والاجتماعي عن طريق :[1]

- إدماج المناطق النائية في الحياة الاقتصادية، نتيجة لقدرة هذه المؤسسات على الاستجابة لمتطلبات الإقليم والمستهلك.
- ضمان الدخل العائلي فبعد ما سارعت المؤسسات الكبيرة إلى تقليص عمالها، استجابة لمتطلبات الأزمة الاقتصادية، كانت نسبة التشغيل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تتزايد باستمرار إذن فالمؤسسة الصغيرة والمتوسطة تساعد على استقرار العمل، كما أنها تستجيب إلى متطلبات الفئات الأكثر تعرضا للتهميش والبطالة مثل الشباب، النساء، والمتقدمين في السن.

II. دور المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في خلق فرص العمل

تعاني الكثير من البلدان من مشكلة البطالة وخصوصا النامية منها، والتي تتميز عن غيرها بالنمو السكاني السريع والتزايد المذهل في القوى العاملة، وقد يتفق أو يجمع الاقتصاديون على عدم قدرة المؤسسات الكبيرة على مواصلة توفير فرص عمل كافية للحد من انتشار البطالة، سواء أكان في البلدان النامية وحتى المتقدمة، وكذا استيعاب الموجات المتزايدة من العمالة والتي تضاف إلى القوة العاملة في كل عام، وقد أثبتت التجارب في العديد من الدول على مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير فرص العمل والحد من مشكلة البطالة.

فالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة شكلت سنة2004, 97% من المؤسسات الإنتاجية للقطاع الخاص العالمي، ووفرت فرص العمل لحوالي 80% من القوة العاملة على المستوى العالمي[2]، وفيما يلي نستعرض بعض النتائج المحققة من طرف المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في مجال التشغيل وذلك عند عدد محدد من الدول.

[1]- عبد الرحمن بن عتار، نذير عليان، عوامل نجاح وفشل المشروعات الصغيرة في ظل التحديات المعاصرة، مرجع سابق.

[2]- تقرير تمويل النؤسسات الصغيرة والمتوسطة واحتياجات بناء القدرات الصادر عن الأمانة العامة للاتحاد العام لغرف التجارة والصناعة والزراعة للبلدان النامية، 2004، نقلا عن الموقع:http://WWW.alwahdah.net، تاريخ التصفح:2009/06/20.

1- دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل داخل دول جنوب أوروبا

فعلى سبيل المثال يساهم قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بنصف مناصب الشغل المستحدثة في أوربا أي ما يعادل ثلثي 3/2 من مناصب العمل الكلية وهي نسبة تختلف من بلد إلى آخر وهذا ما يظهره الجدول التالي:

الجدول رقم 03: مقارنة بين مستوى التشغيل في مؤسسة كبيرة ومؤسسة صغيرة في بعض الدول الأوربية

	مؤسسة كبيرة 250 عامل				مؤسسة صغيرة ومتوسطة [1 – 250] عامل			
	فرنسا	إيطاليا	إسبانيا	البرتغال	فرنسا	إيطاليا	إسبانيا	البرتغال
نسبة المؤسسات%	0.5	0.1	0.3	0.3	99.5	99.9	99.7	99.7
مستوى التشغيل%	43.6	21.5	25.9	25.7	56.3	78.5	74.1	74.4

Source* : 3eme sommet économique et social euro méditerranéen, 27 et 28 Novembre 1997, op.cit. p 20.

يبرز لنا الجدول الأهمية والوزن الاقتصادي الكبير الذي يحظى به قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، بالموازاة مع قطاع المؤسسات الكبيرة في البلدان المشكلة لجنوب أوربا سواء من حيث العدد أو من حيث نسبة التشغيل التي يحققها.

فالمؤسسات الكبيرة لا يتجاوز نسبة تواجدها ضمن قطاع المؤسسات سوى 0.5 % من حيث العدد الإجمالي للمؤسسات الكلية، محققة نسبة تشغيل متفاوتة ولكنها متقاربة وهي على التوالي 25.9 % في إسبانيا، 25.7 % في البرتغال 21.5 % بالنسبة لإيطاليا باستثناء فرنسا التي تساهم فيها المؤسسات الكبيرة في تحديث فرص العمل بنسبة أكبر تصل إلى 43.6 % وهي نسبة عالية بالمقارنة مع الدول سابقة الذكر وبالمقابل تحقق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في دول جنوب أوربا نسب مرتفعة جدا سواء من حيث العدد الذي يتعدى 99 % أو المشاركة في امتصاص اليد

* - معطيات الجدول خاصة بالقطاع الخاص المستثنى منه الزراعة لسنة 1991 – 1992.

العاملة، حيث تساهم في هذا المجال بـــ 78.5 % بالنسبة لإيطاليا و74.4 % للبرتغال، 74.1 % لإسبانيا، وأخيرا فرنسا بنسبة أقل تقدر بـــ 56.3%.

2- دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل في الولايات المتحدة

أما بالنسبة للولايات المتحدة الأمريكية والتي تقود الاقتصاد العالمي، فقد دعت وشجعت إلى خلق مثل هذه المؤسسات التي تمثل الخزان الموفر لمناصب الشغل نصف دائمة، وذلك من خلال قانون الأعمال الصغيرة الذي أصدر بداية الخمسينات، فقد أسفرت الإحصائيات التي أجريت إثر دراسة ميدانية والمعروفة باسم « Birch » على أن 2/3 من مناصب العمل الحقيقية في الولايات المتحدة في الفترة الممتدة ما بين 1969 – 1976 كان عن طريق المؤسسات التي تشغل أقل من 20 عامل[1].

3- دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل في بعض الدول النامية

وعلى مستوى الدول النامية، نجد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة توفر 85 % من فرص العمل في غانا، 78 % في الهند، 88 % في اندونيسيا، 74 % في الفلبين ونيجيريا، 63 % في تنزانيا، 35 % في كوريا[2].

4- دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل لدى بعض الدول العربية

يبلغ عدد المؤسسات المتوسطة والصغيرة المقامة داخل الدول العربية بأكثر من 341ألف مؤسسة، مثلت نسبة 90% من الحجم الكلي للصناعات التحويلية العربية في عام 2003، شغلت أكثر من 2.3 مليون عامل[3]، وهي على العموم نسبة ضئيلة مقارنة بما تحققه هذه المؤسسات من توظيف في الدول الأخرى.

وفي الأخير نقول أن قدرة هذه المؤسسات على استيعاب العمالة ترجع أساسا إلى انخفاض تكلفة فرصة العمل، حيث أثبتت الدراسات أن فرصة العمل الواحدة في المؤسسات الكبيرة تقابلها ثلاث فرص للعمل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

إن الأدوار المشار إليها سابقا والأهمية التي تتميز بها المؤسسة الصغيرة والمتوسطة لا يمكن أن تتحقق إلا إذا توفرت هذه الأخيرة على معايير وتضمن لها نجاحها، وهذا ما دفعنا إلى دراسة بعض

---

[1] - Xavier Greffe, les PME Gréent-elles des emplois, centre de recherche travail et société, economaca, p 3, Paris, 2002.

[2] - سمير عبد الحميد عريقات، مرجع سابق، ص 10.

[3] - تقرير تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة واحتياجات بناء القدرات، مرجع سابق.

هذه المحددات والتي إذا ما توفرت في المؤسسة الصغيرة والمتوسطة فإن ذلك سيؤدي حتما إلى دعم نجاحها وبالتالي تحقيق الأهداف المرجوة منها.

المطلب الثاني: محددات نجاح وفشل المؤسسة الصغيرة والمتوسطة

مع بداية الثمانينات تزايد الاهتمام بموضوع نجاح وفشل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، باعتبار أنهما وجهان مختلفان ومتضادان لعملة واحدة، فلا يسعنا التحدث عن أسباب النجاح دون التطرق إلى أسباب الفشل، ويمكن الاستفادة من نتائج العديد من الدراسات التي تناولت هذا الموضوع في وضع دليل يرشد أصحاب هذه المؤسسات نحو المخاطر التي تهدد نجاح هذا النوع من المؤسسات، وأسباب فشلها حتى يتم تجنبها وتوضح له أسباب نجاحها ليستفيد منها.

أولا: عوامل فشل المؤسسة الصغيرة والمتوسطة

رغم الدور الكبير الذي تقوم به المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في خدمة الاقتصاد بشكل عام، إلا أنه هناك بعض المعيقات التي قد تؤدي إلى تخفيض فعالية أدوارها وتحد من سيرها وتقدمها، ولقد قمنا ضمن هذا العنوان بالتطرق إلى بعض هذه المعوقات والعوامل والتي قمنا بتقسيمها إلى قسمين رئيسيين، الأول منه يتحدث عن الأسباب العامة للفشل أما القسم الثاني فيتكلم عن أسباب فشل هذه المؤسسات من وجهة نظر بعض الباحثين والكتاب، أحصيت من خلال أعمالهم وبحوثهم مجموعة من العوامل التي تؤثر على نجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

I. الأسباب العامة

تنتشر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بشكل مكثف، فالبعض منها يحالفه الحظ في النجاح، أما البعض منها يلاقي الفشل، ويمكن تقسيم هذه الأسباب العامة بدورها إلى أسباب خارجية وأخرى داخلية:

1 - الأسباب الداخلية

وهي أسباب عامة تتعلق بالظروف الداخلية للمؤسسة، والتي يمكن توضيحها بشكل مختصر في النقاط التالية[1]:

[1] - مقالة لجمال حمري، تاريخ النشر: 13 ماي2009، نقلا عن الموقع الإلكتروني: WWW.etudiantdz.com

- ضعف وعدم كفاية وفعالية الخبرات الإدارية والمالية والفنية لدى أصحاب المؤسسات، إضافة إلى افتقار معظم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى الهيكل التنظيمي السليم الذي يؤدي في الكثير من الأحيان إلى خلق مشاكل مثل عدم القدرة على الفصل ما بين الملكية والإدارة.
- عدم القيام بالدراسات اللازمة سواء دراسة الجدوى أو دراسات أولية قبل إنشاء المؤسسة، بالإضافة لافتقار أصحاب المؤسسات إلى الخبرة، والدراسة الكاملة لوضع إجراءات دخول السوق وعدم قدرتهم على تقدير حصتهم السوقية.
- نقص المعلومات الحيوية أو عدم توفرها بدقة، فصاحب المشروع قبل إنشاء مؤسسته يحتاج إلى معلومات تسويقية عن المستهلك (المشترين الحاليين والمحتملين)، ففي حالة عدم وجود معلومات أو صعوبة إيجادها يدفع بصاحب المشروع إلى إنشاء مؤسسته بناءا على الحدس والتخمين والارتجال مما يؤدي وفي معظم الأحيان إلى خروج المؤسسة من السوق بعد فترة قصيرة من بدأ نشاطها.
- مشكلة السيولة التي قد يقع فيها بعض أصحاب المؤسسات بسبب الخطأ في طلب التمويل، فيلجأ البعض إلى اقتراض مبلغ أقل مما هو مقدر في دراسة الجدوى فيصاب المشروع بعسر مالي يؤدي به في النهاية إلى الفشل، وقد يلجأ أحيانا أخرى إلى اقتراض أكثر مما هو مقدر، وهذا سيرغم صاحب المؤسسة إلى دفع أقساط شهرية أكثر وبالتالي التأثير على سيولة المؤسسة.
- مشاكل متعلقة بالجانب التسويقي، هذا الأخير الذي تعاظمت أهميته في الآونة الأخيرة والذي أصبح السلاح التنافسي الكبير لنجاح المؤسسات.
- انشغال أصحاب المؤسسات الصغيرة بأعمالهم الخاصة بدلا من إدارة مؤسساتهم، وينشغلون بتكوين رأس المال، ويستخدمون عمالة غير مؤهلة توكل لهم جميع الأعمال الإدارية، فالمؤسسة الناجحة تحتاج إلى مالك ومدير واعي وفي نفس الوقت الذي يخطط ويراقب السوق وتغيراته.
- النجاح والرضى بالوضع الحالي، فكثيرا من المؤسسات نجحت فافترض صاحبها أن الوضع سيستمر فأدى ذلك إلى جمود وتقاعس وعدم الابتكار وعدم مراقبة السوق، وبما أننا في عصر تغير السوق وأذواق المستهلكين، فقد يظهر منافس قوي يقدم خدمات وأسعار أفضل وصاحب المؤسسة غافل عن ذلك مما يؤدي إلى خروجه من السوق.

2- الأسباب الخارجية

وهي الأسباب التي تتعلق بالظروف الخارجية أو عن ظروف خارجة عن إدارة المؤسسة وتكون نابعة من البيئة الخارجية المحيطة بها، مثل الظروف الاقتصادية والسياسية والقانونية والتكنولوجية والتنافسية...الخ ونذكر منها على سبيل المثال[1]:

- **ü** ضعف وقصور مصادر التمويل والتي تظهر بشكل إحجام الجهات المعنية عن توفير التمويل اللازم وبالحجم المناسب وبشروط ميسرة وذلك عند تأسيس وتشغيل المؤسسة الصغيرة، وحتى عند توفير مصادر التمويل فإن الفوائد التي يتحملها المستثمر تكون عالية، إضافة إلى صرامة الضمانات المطلوبة وتعقد إجراءاتها.
- **ü** صعوبة إجراءات التأسيس، هذه الإجراءات التي تتسم بالتعقيد وتأخذ فترة زمنية طويلة تصل إلى انسحاب المستثمرين من إنشاء مؤسساتهم، وذلك بسبب الأنظمة والقوانين التي لا تراعي ظروف المستثمرين الصغار ولا مكانتهم ومستوى خبراتهم.
- **ü** تعدد الجهات التي تتعامل معها المؤسسة الصغيرة والمتوسطة من بينها: التأمينات الاجتماعية، الصحة، البيئة...الخ.
- **ü** عدم استفادة غالبية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من الإعفاءات الضريبية والجمركية بسبب انحياز قوانين الاستثمار المطبقة في العديد من الدول إلى المؤسسات الكبيرة، بالإضافة إلى صعوبة الحصول على قروض ميسرة.
- **ü** ضعف التنسيق بين الجهات العاملة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة فيما بينها هذا من جهة، ومن جهة أخرى بينها وبين المؤسسات الكبيرة.
- **ü** عدم توفر المقومات الكافية للبنية الأساسية لدعم وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وخاصة الإنتاج والتسويق.
- **ü** عدم توفر المساعدات الفنية المقدمة للمؤسسات الصغيرة خاصة في مجالات اكتساب مهارات العمل، إضافة إلى عدم تأهيل هذه المؤسسات لإنتاج مخرجات مطابقة للمواصفات العالمية خاصة بعد انضمام الكثير من الدول إلى منظمة التجارة العالمية وتوقيع العديد من اتفاقيات شراكة دولية.
- **ü** محدودية مجالات البحث العلمي الداعمة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

[1]- نبيل جواد، مرجع سابق، ص ص97- 107.

II. أهم المخاطر التي تهدد نجاح المؤسسة الصغيرة والمتوسطة من وجهة نظر بعض الباحثين

ترجع أهم المخاطر والمعوقات التي تهدد نجاح المؤسسة الصغيرة والمتوسطة عند ثلاث باحثين إلى عوامل متعددة تتكامل فيما بينها من باحث إلى آخر[1]،والتي ترتبط في معظمها حول صاحب المؤسسة.

1 - المخاطر عند « Sharton Nelton »

تنحصر أهم المخاطر المهددة لنجاح المؤسسة الصغيرة والمتوسطة عند هذا الباحث إلى:

- عدم المعرفة بكيفية إدارة المؤسسة.
- قصور في التعامل مع الغير (ضعف الاتصال)
- ضعف التمويل وإدارة الأموال.
- النمو السريع للمؤسسة بدون تحكم.
- نقص التخطيط الإستراتيجي.
- عدم القدرة على الابتكار.
- عدم وجود معاونين لصاحب المؤسسة.
- قصور في الاتصال بالبيئة الخارجية
- الفشل في التعرف على نقاط قوة وضعف المؤسسة.
- عدم تقبل النقد والاستفادة منه.

2 - المخاطر عند « W.Gil dyer »

يرجع هذا الباحث العوامل المهددة لنجاح هذه المؤسسات إلى:

- عدم القدرة على مواجهة الضغوط.
- عدم التوازن في حياة صاحب المؤسسة.
- قلة الاهتمام وجهد صاحب المؤسسة.
- التأخير في تنفيذ بعض التصرفات.

[1] - هالة محمد لبيب غنية، إدارة المشروعات الصغيرة في الوطن العربي، سلسلة بحوث ودراسات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، ص43.

- السلوك الغير أخلاقي أو غير القانوني.
- ضعف القدرة على التغير والإقناع.

3- المخاطر عند « Harold Welsch »

- إدعاء أسباب خارجية للفشل.
- عدم توفر المعلومات المناسبة.
- ضعف التوجيه بالسوق.
- تعدد الأدوار التي يقوم بها صاحب المؤسسة.
- عدم القدرة على مسايرة التطورات.

ثانيا: عوامل نجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

لقد قمنا في العنوان السابق بعرض بعض الأسباب والمعوقات التي قد تؤدي إلى فشل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، فإذا تمت معالجة هذه المعوقات فإن ذلك سيساعد على استمراريتها، وسنقوم فيما يلي بعرض بعض العوامل التي من شأنها أن تعزز نجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والتي قمنا بتقسيمها هي الأخرى إلى عوامل خارجية والأخرى داخلية.

I. العوامل الخارجية

بما أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مهمة وذات تأثير واضح على الدخل والناتج الوطني، فإنه بات من الواضح والضروري للكثير من الدول الاهتمام بواقع هذا القطاع وإعطائه الأولوية والدعم الملائمين، ومن أجل النهوض به تضافرت الجهود الحكومية والدولية من أجل إيجاد حلول وطرق تساهم في تطوير هذه المؤسسات وتعدل مسارها من أجل النجاح والاستمرار، ومن بين أهم العوامل التي تؤدي إلى نجاحها والتي خرجت بها الدراسات التي أجريت على مستوى الدول العربية نجد ما يلي[1]:

1- إعداد بنية تشريعية حديثة خاصة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

[1]- عيسى الفرحات، مقالة "واقع المشاريع الصغيرة والمتوسطة في العالم العربي"، تاريخ النشر: 7سبتمبر 2009، الموقع الإلكتروني: WWW.econalysisblog.maktoobblog.com

2- تكييف الأنظمة الاقتصادية العربية مع النماذج التي تمت دراستها في الدول المتقدمة حسب طبيعة وخصوصية كل دولة، وذلك من خلال تطبيق أفضل السياسات والممارسات لإنجاح قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بها.

3- خلق برامج تنموية تساهم في دعم قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

4- تأسيس حاضنات أعمال تحتضن الأفكار الإبداعية والتي يمكن أن تتحول إلى مشاريع ريادية.

5- مساهمة الحكومات في دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال تخصيص مبالغ مالية لدعم مثل هذه المؤسسات.

6- تبسيط إجراءات التسجيل والحصول على التمويل، وتقديم الدعم الفني والتدريبي المطلوب.

II. العوامل الداخلية

يتفق الجميع ويعترف جل الباحثين الذين درسوا موضوع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على أن نجاح أية مؤسسة مهما بلغ حجمها وخصوصا الصغيرة منها، يعتمد وبشكل أساسي وبقدر كبير على المواقف والمهارات المرتبطة بالقدرات والملكات الخاصة بصاحب المؤسسة، باعتبارها العنصر الأساسي والأكثر تأثيرا على نجاح مثل هذه المؤسسات، حتى وإن كانت باقي الظروف المتعلقة بالمحيط الخارجي للمؤسسة غير ملائم. ومن بين هذه العوامل الداخلية نجد[1]:

- التمتع بالمهارات الكافية لإدارة مثل هذا النوع من المؤسسات، مثل التخطيط، حل المشكلات، التسويق، الإدارة المالية، إدارة الوقت، الاستعداد لتحمل المخاطر...الخ.
- الاستعداد لاتخاذ القرارات الفورية.
- السرعة والحماسة في تنفيذ الأفكار والقدرة على تحويلها إلى مشاريع، مع امتلاك حسن التعبير.
- المعرفة التامة بمختلف الجوانب المحيطة بالمؤسسة قبل إنشائها، بدءا بإعداد دراسة الجدوى التي تمكن من تقدير التكلفة الكلية للمؤسسة قبل إنشائها، ويتنبأ بحجم المبيعات وحجم التكاليف، مع إمكانية التبوء المستقبلي للمؤسسة خلال السنوات اللاحقة.

[1] - عيسى الفرحات، مرجع سابق، نقلا عن الموقع الإلكتروني: WWW.econalysisblog.maktoobblog.com
وكتاب تعميق فكر العمل الحر، الصندوق الاجتماعي للتنمية، من الموقع الإلكتروني:
WWW.ayadina.kenanaonline.com

- القيام بدراسة السوق، وذلك بالتعرف على منتجات السوق الذي تنتمي إليه المؤسسة، والقيام بتقدير حجم نشاط المؤسسة فيه.
- الاستعانة واستشارة ذوي الخبرة والتخصص من خلال زيارة مكاتب الاستشارات المالية وكذا الأخذ برأي الخبراء والاستشاريين في مجال نشاط المؤسسة.
- معرفة الفرص والتحديات التي تواجه المؤسسة، والتهديدات ونقاط القوة والضعف في المؤسسة.
- اختيار المشروع المناسب الذي يتماشى مع اهتمامات صاحبه ويكون ملائما لمهاراته ولخبراته المهنية.
- مواكبة التغير، والالتزام بالجودة.
- الاتصال، الذي يعد عصب المؤسسة ووسيلة لتبادل الأفكار والمعلومات، فالاتصالات الواضحة والفعالة عنصر هام من عناصر النجاح.

خلاصة الفصل

يقصد بالبطالة أنها حالة عدم توافر العمل لشخص راغب فيه، مع قدرته عليه في مهنة تتفق مع قدراته في ظل الأجور السائدة، وذلك في فترة زمنية معينة نظرا للظروف التي يمر بها سوق العمل.

وتنقسم النظريات المفسرة للبطالة إلى تقليدية وحديثة، فأما التقليدية منها فتدخل ضمن توجهاتها النظريات التي تنطلق من فكرة وجود سوق تنافسي للعمل، وهي تضم كل من النظرية الكلاسيكية والنيوكلاسيكية اللتان لا تعترفان بوجود بطالة إجبارية وذلك بسبب مرونة الأجور والأسعار، والنظرية الكنزية التي ترجع البطالة أساسا إلى الضعف في الطلب الفعال، من جانب آخر نجد النظريات الحديثة التي تفسر البطالة عن طريق فرضيات أكثر واقعية مقارنة مع النظريات السابقة لها، وتضم كل من نظرية البحث عن العمل التي تقرن البطالة بقصور المعلومات في سوق العمل، تليها نظرية الاختلال التي ترجع البطالة إلى عدم تجانس وحدات العمل.

وتظهر البطالة بأنواع مختلفة فهي قد تكون ظاهرة (سافرة) وقد تكون مخفية (كامنة)، فالظاهرة منها تشمل كل من البطالة الإجبارية والتي تضم هي الأخرى البطالة الهيكلية التي ترتبط بحصول تغير أساسي في البنية الصناعية، والبطالة الدورية الناشئة عن تقلبات النشاط الاقتصادي والبطالة الاختيارية التي نجد ضمنها البطالة الاحتكاكية الناتجة عن قصور في المعلومات داخل سوق العمل، أما عن البطالة الكامنة فتشير إلى البطالة المقنعة التي تظهر في الأفراد العاملون ذات الإنتاجية المتدنية جدا أو المنعدمة تماما.

وترجع مسببات البطالة وخصوصا في البلدان النامية إلى الظروف الاقتصادية، كضعف السياسات الاقتصادية التنموية بها، وفشل الإصلاحات التي شرعت بها....الخ، ومن جهة أخرى إلى ظروف اجتماعية والتي ساهمت وبقدر كبير في زيادة حجمها كالنمو السكاني، النزوح الريفي...الخ، وقد أسفرت هذه الظاهرة على آثار وخيمة امتدت تأثيراتها إلى العديد من الجوانب الاقتصادية، الاجتماعية وحتى السياسية.

وبما أن البطالة أصبحت السمة المميزة للاقتصاديات المعاصرة، وذلك منذ سنوات عديدة، كان من الضروري البحث عن بدائل تعالج هذه الظاهرة معالجة جذرية من جهة وتؤدي إلى رفع الرفاهية الاقتصادية من جهة أخرى، وهنا يبرز دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كسبيل لتحقيق

هذا الغرض، هذه الأخيرة التي أثبتت قدرتها على امتصاص القوى العاملة العاطلة، وبالتالي امتصاص ذلك الضغط الاجتماعي الذي تواجهه مختلف الحكومات، هذه المؤسسات التي يعتمد نجاحها على جملة من العوامل، منها ما هو متعلق بالمحيط الخارجي لها كالظروف الاقتصادية المحيطة بها ومنها ما هو مرتبط بصاحب هذه المؤسسة.

الفصل الثاني

البطالة في الجزائر
الأسباب والحلول

مقدمة الفصل

إن ظاهرة البطالة ليست بمشكلة جديدة في الجزائر، فجذورها تمتد من الفترة الاستعمارية إلى غاية السنوات الأولى من الاستقلال، كان في مطلعها سوء التشغيل والبطالة التي كانت تميز سنة 1966 أكثر من ثلث الفئة النشيطة، مما دفع بالجزائر إلى الاعتماد في إستراتيجيتها التنموية على التصنيع، هذه السياسة أسفرت على نتائج إيجابية على مستوى التشغيل بفضل المجهود الاستثماري الكبير والكثيف المحقق في تلك الفترة والذي كانت أهدافه الأساسية تتمثل في خلق فرص عمل جديدة وكثيفة.

في نهاية الثمانينات وضع حد للسياسة التنموية التي كانت منتهجة سابقا، هذا التحول كانت له نتائج سلبية خاصة على الجانب الاجتماعي، عمقتها أكثر الأزمة الاقتصادية لسنة 1986 مع انخفاض أسعار المحروقات وتقلص المداخيل من العملة الصعبة وتوقف الجهد الاستثماري، الأمر الذي أدخل الاقتصاد الجزائري في فترة من الانكماش والركود، هذه الأزمة بمختلف مظاهرها كانت سببا في تبني مجموعة من الإصلاحات الاقتصادية انطلقت مع نهاية الثمانينات واستمرت مع برامج التعديل الهيكلي، أدى تطبيقها إلى نتائج وخيمة على عالم الشغل تجلت بضياع الآلاف من مناصب العمل، وذلك بسبب التسريحات الجماعية التي باشرت بها المؤسسات الاقتصادية الجزائرية بالإضافة إلى التوقف والحد من خلق فرص عمل جديدة.

كل هذا دفع بالحكومة إلى وضع إستراتيجيات حاولت من خلالها الحد من الآثار السلبية لبرامج التعديل الهيكلي على سوق العمل، وتعطي دعما كاملا لأجهزة التشغيل وترقيته والتي أنشأت خصيصا لتحسين ظروف سوق العمل وامتصاص البطالة، ومن ضمن هذه الأجهزة نجد الصندوق الوطني للتأمين على البطالة والذي يرمي بالدرجة الأولى إلى حماية العمال وتأمينهم من أخطار البطالة وكذا تكوينهم ومحاولة إدماجهم من جديد في الحياة العملية، هذا الأخير الذي تدعم بإجراء جديد يتوجه إلى البطالين المسرحين البالغ سنهم بين 35 و50 سنة، وذلك من خلال مساعدتهم على إنشاء مؤسسات مصغرة.

وبناءا على ما ذكر سابقا ستكون دراستنا مبنية على مبحثين يتفرع كل واحد منها إلى مطلبين:

المبحث الأول: خاص بدراسة مسار ظاهرة البطالة في الجزائر قبل وبعد الإصلاحات الاقتصادية المدعومة.

المبحث الثاني: يتناول مختلف الأجهزة المكافحة للبطالة، وبالأخص الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، باعتباره الجهاز الذي تنصب فيه دراستنا.

المبحث الأول: البطالة في الجزائر قبل وبعد الإصلاحات الاقتصادية

مر الاقتصاد الجزائري منذ الاستقلال إلى الآن بمجموعة من المراحل وعرف عدة تطورات أثرت تأثيرا كبيرا على مسيرته التنموية وخاصة في المراحل المتسمة بتطبيق الإصلاحات الاقتصادية والسؤال المطروح:"ما هو تأثير هذه المسيرة وهذه الإصلاحات على سوق العمل وما هي النتائج التي أسفرتها على معدلات البطالة؟". وللإجابة على هذا السؤال قمنا بتقسيم هذا المبحث إلى قسمين الأول يعالج البطالة قبل الإصلاحات والثاني يتعرض إلى البطالة بعدها.

المطلب الأول: البطالة في الجزائر قبل الإصلاحات الاقتصادية (67- 94)

مرت ظاهرة البطالة في بلادنا قبل الإصلاحات الاقتصادية بمرحلتين متعاكستين في الاتجاه، أولهما امتدت عبر سنوات الرفاه الاقتصادي التي عاشتها الجزائر أيام الوفرة المالية الناجمة عن ارتفاع أسعار المحروقات والتي واكبها تدشين العديد من المركبات الصناعية، الشيء الذي أدى إلى تقليص حجم البطالة إلى أدنى مستوياتها، أما ثاني مرحلة فهي مرحلة الضائقة المالية الناجمة عن انخفاض أسعار المحروقات، وعجز المؤسسات العمومية وعدم قدرتها على إحداث مناصب شغل جديدة بسبب انخفاض النشاط التنموي لكون التشغيل يعتمد بالدرجة الأولى على الاستثمار والذي سجل تراجعا كبيرا خلال هذه المرحلة، و يطلق الاقتصاديون على المرحلة الأولى "مرحلة فائض الاستثمارات" وعن المرحلة الثانية "بمرحلة نقص الاستثمارات"[1].

أولا: البطالة في الجزائر في ظل الاقتصاد الموجه (67- 84)

كان الاعتقاد السائد عند نهاية الستينات وبداية السبعينات يتمحور حول فكرة مفادها أن التخلف الذي ورثته الجزائر خلال فترة الاستعمار مرحلة لا يمكن تجاوزها إلا من خلال رصد استثمارات ضخمة وتبني نموذج التصنيع، الذي يرتكز على القطاع الصناعي وبالأخص قطاع المحروقات الذي يستخدم كمصدر تمويل ومحرك أساسي للتنمية، ولا يتم ذلك إلا باتخاذ أسلوب التخطيط كأداة للتوجيه والتنظيم.

[1]- محمد بلقاسم حسن بهلول، الجزائر بين الأزمة الاقتصادية والسياسية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1993، ص52.

I. السياسة الاقتصادية والاستثمارية الجزائرية في ظل الاقتصاد الموجه

سارعت الدولة منذ الاستقلال إلى إعادة تنظيم الاقتصاد الوطني قصد تحقيق أهداف أهمها[1]:

- بناء قطاع عمومي رائد، وذلك من خلال عملية تأميم النشاطات الكبرى والتي شكلت اللبنة الأولى للقطاع العام في الجزائر[2].
- تبني نظام الاقتصاد الموجه أو ما يسمى بالنظام المخطط مركزيا.
- منح الأولوية للتصنيع.

فاختيار الجزائر المستقلة للنظام الاقتصاد الموجه دفعها لتطبيق أسلوب التخطيط لأداء أحسن للعملية الاقتصادية، فجاءت سلسلة من المخططات وهي[3]، المخطط الثلاثي (67-69)، المخطط الرباعي الأول (70-73)، المخطط الرباعي الثاني (74-77)، المخطط الخماسي الأول (80-84) مرورا بمرحلة تكميلية (78-79).

وانعكست نتائج هذه الاستثمارات العمومية الضخمة بالإيجاب على تطور التشغيل، حيث أدت إلى تغطية 90 % من الطلب الإضافي على العمل، إذ بلغ المتوسط السنوي لخلق مناصب الشغل خلال المخططات الثلاث الأولى وهي موزعة بالشكل[4]:

المخطط الثلاثي (43ألف منصب/ سنة)، المخطط الرباعي الأول (88 ألف منصب/ سنة)، المخطط الرباعي الثاني (135 ألف منصب/ سنة)، المرحلة التكميلية (99 ألف منصب/ سنة).

II. انعكاسات نظام الاقتصاد الموجه على معدلات البطالة

ساهمت سياسة التخطيط هذه من تخفيض كبير في معدلات البطالة، نظرا للمبالغ المالية الكبيرة التي رصدت لها والتي وجدت مصادر تمويلها من الإيرادات المالية الكبيرة المحققة من قطاع المحروقات، هذا من جهة ومن جهة أخرى سياسة التشغيل المتبعة للفترة، حيث عملت الدولة على توفير مناصب الشغل عن طريق تطبيق سياسة التوظيف الأقصى وذلك حتى قبل بداية العمل في

---

[1]- محمد بلقاسم حسب بهلول، سياسة التخطيط وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1999، ص70.

[2]- Abdel Hamid Brahimi, L'économie Algérienne…, imprimerie DAHLEB, 2ème édition, 1991, P75.

[3]- للمزيد من الإطلاع، انظر المراجع:

- Hocine Benissad, La reforme économique en Algérie…, OPU, Alger, 1990, PP15- 18.
- Abde Rahman Bouzida, Industrie mécanique et relation…, OPU, Alger, 1990, PP15- 20.
- محمد بلقاسم حسن بهلول، سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر، الجزء الأول، مرجع سابق، ص ص20، 25.

[4]- Rabea Kharfi, Emploi et chômage dans les pays du Maghreb, CENEAP, 1991, P62.

المؤسسة وهذا ما أدى إلى ارتباط الفرد بالدولة[1]. فانخفضت بذلك معدلات البطالة من33 % سنة 1966 إلى حوالي 16 % سنة 1983. ومن أجل إعطاء نظرة حول تطور معدلات البطالة سنتطرق إلى نقطتين أساسيتين، الأولى ترتكز على العوامل المرتبطة بسوق العمل والثانية على مدى مساهمة مختلف القطاعات الاقتصادية من حيث توفير مناصب الشغل.

1- العوامل المرتبطة بسوق العمل: يتأثر سوق العمل بجملة من العوامل نذكر منها:

1-1/ تطور الفئة النشيطة

شهدت الفئة النشيطة نموا سريعا بسبب ارتفاع معدلات النمو الطبيعية للسكان والتي بلغت 3 % خلال الفترة[2]،فقد كانت تمثل 21 % من إجمالي السكان لسنة 1966[3].

وكما بين الجدول أدناه، تواصل ارتفاع حجم هذه الفئة من 2.5 مليون سنة 1966 إلى 4.2 مليون سنة 1984، لكن رغم ذلك فإن معدلات البطالة شهدت انخفاضا حيث انتقلت من 33 % سنة 1966 إلى 16.6 % سنة 1984، ويرجع ذلك كما ذكرنا سابقا إلى حجم الاستثمارات وسياسة التشغيل التي طبقت في هذه الفترة، مع الإشارة إلى المرور بفترات تميزت بانخفاض شديد لمعدلات البطالة، لاسيما خلال الفترة 1970- 1973 التي تزامنت مع المخطط الرباعي الأول الذي شهد تحقيق أكبر عدد لمناصب العمل مقارنة بالمخططات الأخرى، حيث انخفض معدل البطالة فيها إلى أدنى مستوياته وبلغ معدله على التوالي 11.25 %، 10.8 % .

جدول رقم 04: تطور حجم البطالة والفئة النشيطة خلال الفترة 1966 – 1984

الوحدة ×(10^3) فرد

السنوات	1966	1970	1973	1980	1984
حجم السكان النشطون	2567	2555	2852	3581	4256
حجم السكان البطالون	844	303	308	678	740
معدل البطالة%	32.9	11.25	10.8	19	16.6

1- **Source** : Enquête Main d'œuvre (MOD), GNS, Algérie, 1985.
2- **Source** : Services du Délégué à la planification, Algérie, 1985
3- **Source** : Enquête (Enquête sur la mesure des niveaux de vie) LSMS, Algérie, 1985.

[1]- Bouyakoube Ahmed, La gestion de l'entreprise industrielle en Algérie, Tom II, OPU, Alger, 1997, P330.

[2]- السياسة الوطنية للسكان لآفاق 2010، تقرير اللجنة الوطنية للسكان، سبتمبر 2001، ص6.

[3]- Hocine Bnissad, Economie de développement de l'Algérie, 2ème édition, OPU, Alger, 1984, P254.

1-2/ تطور الطلب والعرض على العمل

شهد سوق العمل في بلادنا تطورا إيجابيا خلال هذه الفترة من حيث زيادة عدد مناصب العمل، بالموازاة مع ارتفاع الطلب على اليد العاملة وهذا ما يوضحه الجدول رقم (5).

جدول رقم 05: تطور طلبات وعروض العمل ومستويات التشغيل للفترة 1966 – 1984

الوحدة $\times(10^3)$ فرد

السنوات	1966	1970	1973	1981	1984
طلبات العمل	164306	235216	258977	130032	189497
عروض العمل	-	81877	99462	97577	150379
التوظيف المحقق	14279	74556	72966	73900	105948

المصدر: المجلة الجزائرية للعمل – (التشغيل في الجزائر الواقع والآفاق) - المعهد الوطني للشغل،العدد 19، الجزائر 1987.

تظهر لنا معطيات الجدول أن سنة 1966 شهدت نسبة تغطية ضعيفة قدرت 8.69 % ويرجع سبب ذلك لانطلاق سياسة التصنيع التي تحتاج إلى عدة سنوات لتعطي نتائجها على صعيد التشغيل، لتشهد نسبة التغطية هذه انتعاشا ابتداء من سنة 1970 أين شرعت الجزائر فعلا في إنجاز المخططات التنموية مما أدى إلى ارتفاع نسبة التغطية في هذه المرحلة من 31.7 % سنة 1970 إلى 55.91 % سنة 1984، ما يعني أن أكثر من (1/2) طلبات العمل تم تغطيتها في هذه الفترة.

2- تطور مستويات التشغيل حسب القطاعات الاقتصادية

لقد تمكنت الدولة عن طريق أسلوب التخطيط من إعطاء انطلاقة جديدة للتنمية وتوسيع قطاعاتها في مختلف النشاطات، نظرا للسرعة الهائلة التي تمت بها الاستثمارات والاعتماد المالي الذي خصص لها، فانعكس ذلك على التشغيل بجميع القطاعات بنسب متفاوتة والجدول التالي يبرز لنا ذلك:

جدول رقم 06: تطور مستويات التشغيل داخل القطاعات الاقتصادية للفترة 1973 – 1984

الوحدة ×(10^3) منصب

السنوات / القطاعات الاقتصادية	1973	1978	1982	1984
الصناعة	24	375	468	495
البناء والأشغال	190	399	552	655
التجارة والخدمات	355	430	541	1703
الإدارة	434	565	752	845
المجموع	1309	1889	2465	2755

Source : rétrospective, Emploi(1970 – 2002), ONS, 2003, P47.

من الجدول نلاحظ تضاعف حجم التشغيل خلال عشرية واحدة فقد انتقل من 1.3 مليون سنة 1973 إلى 2.75 مليون سنة 1984 وتوزعت هذه الزيادة حسب القطاعات كما يلي:

2-1/ قطاع الصناعة: تطور التشغيل في هذا القطاع بشكل سريع، إذ ارتفع عدد العاملين به من 123 ألف عامل سنة 1967[1] إلى 495 ألف سنة 1984 أي بزيادة تقارب 4 مرات ويرجع ذلك إلى اعتماد الجزائر على سياسة التصنيع كما أشرنا إليه سابقا.

2-2/ قطاع البناء والأشغال العمومية: عرف هذا القطاع انتعاشا لاستحداثه مناصب شغل خلال الفترة 1973 و1984، حيث انتقل عدد المشغلين به من 190 ألف سنة 1973 إلى 655 ألف في 1984، لأن الطبيعة الاقتصادية والتقنية لهذا القطاع لا تتطلب يد عاملة ماهرة في مجملها وزيادة على ذلك فإن فترة هذه المخططات صادفت خاصة عمليات البناء وتشييد المشاريع الصناعية بالدرجة الأولى والتي تحتاج إلى كم هائل من اليد العاملة.

2-3/ القطاع الخدماتي: لقد ساهم القطاع الخدماتي في خلق ما يزيد عن 594 ألف وظيفة خلال الفترة (73 – 84).

2-4/ الإدارة: إن أهم التحولات التي ميزت فترة الثمانينات هو تطور التشغيل في قطاع الإدارة والذي تم اعتباره كأهم قطاع موفر لمناصب العمل بمعدل سنوي قدره 33 %.

2-5/ الزراعة: لقد كانت لسياسة التصنيع هذه آثار جانبية من أهمها اختلال التوازن الجهوي، إذ تم إنشاء المنشآت الصناعية التي تتمركز في المدن الساحلية، هذا ما أثر على التوزيع الكلي بارتفاع النزوح الريفي نحو المدن وانتقال الفئة النشيطة من العمل في الزراعة إلى الصناعة[2]، مما

[1]- محمد بلقاسم حسن بهلول، (الجزء الأول)، مرجع سابق، ص102.

[2]- Said Musset, Nour Dinne Hammouda, Evolution des effets de PAS sur le marché du travail en Algérie, les cahier du CREAD, N°46, 1998, P58.

أدى إلى ركود التشغيل في القطاع الزراعي في ظل غياب الحوافز التي تمنحها له الدولة من أجل إنعاشه وترقيته[1].

ثانيا: البطالة في الجزائر والأزمة الاقتصادية (85 – 94)

حققت الجزائر نمو لا بأس به حتى بداية الثمانينات، حيث زادت معدلات نمو الناتج الداخلي الخام وزادت معها معدلات الاستثمار والتشغيل، وانخفضت بذلك معدلات البطالة، لتشهد السنوات التي تلت وضعية مختلفة تماما، والتي تزامنت وتطبيق المخطط الخماسي الثاني والشروع في سلسلة من الإصلاحات التي مست المؤسسة العمومية الاقتصادية (إعادة الهيكلة والاستقلالية) لتدارك الاختلالات الهيكلية التي أصابت الاقتصاد الوطني، كما تزامنت أيضا وبروز بوادر الأزمة النفطية التي أضعفت مداخيل الجزائر من العملة الصعبة.

وسيتم ضمن هذا العنوان التعرف على الظروف الاقتصادية التي سادت هذه المرحلة ومدى تأثيرها على سوق العمل ومعدات البطالة.

I. الملامح الاقتصادية للفترة

عان الاقتصاد الوطني الجزائري في السنوات الأخيرة من عقد الثمانينات جملة من المشاكل الاقتصادية التي أعاقت مسيرته في مجال التنمية وأدت إلى خلق تشوهات هيكلية عميقة نتيجة انخفاض أسعار المحروقات التي عرفت انزلاقا شديدا سنة 1986، مما أدى إلى سلسلة من الاضطرابات على مستوى المؤشرات الاقتصادية الكلية منها:

- بروز أزمة صادرات خاصة في الفترة 81 – 88 التي انخفضت من 62837 مليون دج إلى 45421 مليون دج[2] بسبب انخفاض أسعار البترول.
- ارتفاع معدلات التضخم.
- انخفاض معدل النمو الاقتصادي إلى 0.6 % سنة 1986، مسجلا معدلات سلبية خلال السنتين 87 – 88 ب (1.9-%) و (2.9-%)[3]

[1]- نذير عبد الرزاق، طيبي طيب، بن عبد الرحمن الياس، سياسات التشغيل في الجزائر، الملتقى الوطني الثاني حول واقع التشغيل في الجزائر وآليات تحسينه 26/25 جوان 2008، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، الجزائر.

[2]- Rétrospective, emploi 1970/ 1996, office national des statistique, Algérie, 1997.

[3]- Abdel Hamid Brahimi, L'économie Algérienne..., 2ème édition, DAHLEB imprimerie, Alger, P326.

- انخفاض نصيب الاستثمار بنسبة 4.2 % خلال الفترة (1984- 1989) [1]بسبب انخفاض وضعف مصادر التمويل.
- ارتفاع حجم المديونية الذي وصل إلى 28.85 مليار دولار أمريكي سنة 1989 بعدما كانت 19.8 مليار دولار أمريكي سنة 1985.[2]

II. انعكاسات الأزمة الاقتصادية على معدلات البطالة

لقد أثر انخفاض أسعار المحروقات في السوق الدولية وانهيار قيمة الدولار الأمريكي كوحدة رسمية لحسابه على إيرادات الجزائر من العملة الصعبة، بحكم أن المحروقات تشكل أكثر من 97 % من مجموع الصادرات، الشيء الذي أدى إلى وقف عملية الاستثمار وبالتالي توقيف عملية خلق مناصب الشغل، حيث انخفض المعدل السنوي لخلق مناصب الشغل من 140 ألف منصب خلال المخطط الخماسي الأول إلى 125 ألف سنة 1985، ثم ازداد التراجع إلى أن بلغ 60 ألف منصب سنة 1992[3]، وأدى كل هذا إلى تصاعد في معدلات البطالة وهذا ما يظهره الجدول التالي:

جدول رقم 07: تطور معدلات البطالة خلال الفترة 1985 – 1994

الوحدة (%)

السنوات	1985	1987	1992	1994
معدل البطالة %	15.4	21.4	23	24.36

Source : Rétrospective, Emploi (1970 – 2002) ONS, Algérie, 2003

ومن خلال الجدول نلاحظ تضاعف معدلات البطالة من 15.4% سنة 1985 إلى 24.36% سنة 1994، ويرجع ذلك بالدرجة الأولى إلى ارتفاع حجم الفئة النشيطة التي أدت بدورها إلى ارتفاع طلبات العمل، في الوقت الذي كان فيها الاقتصاد الوطني يعاني من صعوبة في خلق فرص عمل جديدة بسبب قلة الاستثمار، ومن جهة أخرى إلى سياسات الإصلاح الهيكلي التي كانت تسعى من

[1]- Hocine Benissad, Algérie Restructurations et réformes économiques (1979 – 1993), OPU, 1994, P215.

[2]- برودي نعيمة، الاقتصاد الجزائري بين سنديان الاختلالات الهيكلية والإنعاش الاقتصادي ومطرقة التعديل الهيكلي، الملتقى الدولي حول أبعاد الجيل الثاني من الإصلاحات الاقتصادية في الدول النامية، جامعة بوقرة بومرداس ، 04-05 ديسمبر 2006.

[3]- قصاب سعدية، اختلالات سوق العمل وفعالية التشغيل في الجزائر 1990 – 2004، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية علوم الاقتصاد وعلوم التسيير، 2005 – 2006، ص31.

خلاله إلى ترشيد نفقات المؤسسات العمومية والتي نتج عنها تسريح ما يقارب 88 ألف عامل خلال الفترة (1980 – 1987)[1].

1- العوامل المرتبطة بسوق العمل

لقد ارتفعت معدلات البطالة في هذه المرحلة نتيجة لعوامل مختلفة ارتبطت بسوق العمل، كنمو الفئة النشيطة التي أدت إلى تطور الطلبات على العمل مقابل عزوف مختلف القطاعات على استحداث مناصب عمل جديدة

1-1/ تطور الفئة النشيطة: أثرت الزيادة السكانية التي حصلت خلال فترة السبعينات على نمو الفئة النشيطة حيث انتقل معدل النشاط من 19.49 % سنة 1977 إلى 24.40 % سنة 1994، في الوقت الذي وصل فيه الطلب الإضافي المقدر ب 250 ألف طلب كمتوسط سنوي[2]،مع العلم أن الشباب طالبي العمل لأول مرة والذي تتراوح أعمارهم بين 16 و19 سنة يمثلون 65 % من طالبي العمل بسبب فشل السياسة التعليمية التي تقصي 200 ألف شاب سنويا[3].

1-2/ تطور طلبات وعروض العمل: اتسمت ظروف سوق العمل بالجزائر من 1985 إلى 1994 بهزالة العروض مقابل ارتفاع متزايد للطلبات، حيث تقهقرت نسبة التغطية الفعلية وهذا ما يؤكده الجدول التالي:

[1]- رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة، مرجع سابق، ص135.
[2]- العايب عبد الرحمن، البطالة وإشكالية التشغيل في إطار برنامج التعديل الهيكلي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2003- 2004، ص123.
[3]- مهدي كلو، الخروج من البطالة نحو وضعيات مختلفة، مرجع سابق، ص74.

جدول رقم 08: تطور سوق العمل خلال الفترة 1985 – 1994

السنوات	طلبات العمل	عروض العمل	التوظيف المحقق (وطنية)			نسبة التغطية
			دائم	مؤقت	المجموع	
1985	182827	138511	–	–	102873	%56.27
1989	248218	100088	–	–	71960	% 28.99
1991	158875	53922	19382	22837	42219	% 26.57
1994	142808	44205	12806	24179	36985	% 26

المصدر:أعد هذا الجدول من المراجع التالية:

1- معوشي بوعلام، محاولة تحليل فائض العمالة في الجزائر (66 – 1992)،مذكرة ماجستير غير منشورة، كلية العوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، (94/ 95)، ص151.

2- بوصافي كمال، حدود البطالة الظرفية والبطالة البنيوية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2006، ص143.

ونلاحظ من الجدول أن نسبة التغطية الفعلية التي كانت تبلغ 56.27 % سنة 1985 قد انخفضت بشكل ملحوظ، حيث بلغت 26 % سنة 1994، كما نلاحظ أيضا أن حجم عروض العمل المؤقتة طغت على العروض الدائمة، فبعدما كانت هذه الأخيرة تمثل 75 % من مجموع عروض العمل، لم تعد تمثل سوى (33%) من حجم العروض.

2- تطور مستويات التشغيل داخل القطاعات الاقتصادية: يمكن تقييم حصيلة التشغيل في هذه الفترة خلال مرحلتين، الأولى صادفت فترة المخطط الخماسي الثاني(1985- 1989)، أما الثانية فتمتد من 1990 إلى 1994.

2-1/التشغيل في ظل المخطط الخماسي الثاني (85 – 89)

إن الهدف الذي رسمه المخطط الخماسي الثاني للتشغيل، هو خلق 946 ألف منصب عمل، غير أن الضائقة المالية التي مرت بها البلاد لم تسمح بخلق سوى 377 ألف منصب عمل، أي 40 % من حجم الوظائف المتوقع إنشاؤها عند نهاية المخطط[1].

بحيث احتل قطاع الإدارة الريادة من حيث إحداثه لمناصب العمل والتي قدرت ب 52.5 % من مجموع الوظائف المنشأة، ومن أبرز العوامل التي ساعدت على تمركز اليد العاملة في هذا القطاع

[1]- محمد بلقاسم حسن بهلول، سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1999، ص ص210- 211.

هو ارتفاع مستوى الأجور وطبيعة ظروف العمل[1]. وتأتي مساهمة باقي القطاعات بالشكل التالي: الصناعة 10 %، الأشغال العمومية 6.1 %، الخدمات 17.5 %، الزراعة 13.3 %.

2-2/ التشغيل في القطاعات الإقتصادية للفترة 1990 – 1994

إن ارتفاع الأجور وتكلفة إنشاء مناصب العمل مقابل نقص الدعم المالي المخصص للاستثمار أدى إلى عزوف القطاعات الاقتصادية عن خلق مناصب العمل والجدول التالي يبين ذلك:

جدول رقم 09: تطور نسبة التشغيل داخل القطاعات الاقتصادية للفترة 1990 – 1994

السنوات / القطاعات	1990	1992	1994
الفلاحة والصيد البحري %	22	23	19.8
البناء والأشغال العمومية%	14.8	14.6	12.4
الصناعة%	12.2	11.8	10.2
التجارة والخدمات%	18.2	19.4	17.4
الإدارة %	23.7	24.8	23.4

المصدر: تقرير حول نظام علاقات العمل في سياق التعديل الهيكلي،المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي ، الدورة العامة العاشرة، أفريل 1998، ص56.

يظهر من الجدول بأن قطاع الإدارة هو القطاع الأكثر إنشاء لمناصب الشغل بمتوسط يقدر ب 23.88% خلال الفترة، كما شهد قطاع الفلاحة في هذه المرحلة تحسنا في مستويات التشغيل بمتوسط يبلغ 21.64 % والفضل في ذلك يعود إلى الاهتمام الذي أولته الدولة للقطاع من خلال استصلاح الأراضي وإنشاء التعاونيات...الخ. وبالمقابل شهدت معدلات خلق مناصب الشغل في كل من القطاعين الصناعي والبناء والأشغال العمومية تراجعا محسوسا مقارنة بما حققته في السنوات السابقة، حين بلغ متوسط نسبة التشغيل بهما على التوالي 11.34 % و14.82 %.

[1]- يحيات مليكة، إشكالية البطالة في الجزائر خلال الفترة (1970 – 2005)، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2006 – 2007، ص17.

المطلب الثاني: البطالة في الجزائر خلال وبعد الإصلاحات الاقتصادية (1995–2008)

استمرت الأوضاع الاقتصادية في سنوات التسعينات بالتدهور والانهيار مما أدخل الجزائر في مرحلة من الانكماش الخطير والذي أسفر عن انعكاسات سلبية على الجانب الاجتماعي خصوصا البطالة، وقد حاولت الجزائر تحسين هذه الوضعية بمجموعة من الإصلاحات الاقتصادية، شرعت فيها منذ 1989 والتي قادتها لاتفاقية إعادة جدولة الديون وتطبيق برامج التعديل الهيكلي* **PSA** ابتداء من سنة 1994.

أولا: البطالة في الجزائر خلال الفترة (95- 2000)

سميت هذه الاصلاحات بالإصلاحات الاقتصادية المدعومة لأنها تتم تحت إشراف المنظمات النقدية والمالية الدولية، وتعرف بأنها "المجموعة من البرامج المتخذة من قبل السلطات الاقتصادية، قصد تحسين أداء النشاط الاقتصادي لبلد ما وفق قواعد معينة، وتتنوع هذه السياسات وفق عمق المشاكل القائمة في بلد معين"[1]. وقد أحدثت هذه البرامج ردات فعل اجتماعية قاسية تمثلت أساسا في تقليص دور الدولة كمصدر لاستيعاب اليد العاملة مما أدى إلى زيادة عدد العاطلين عن العمل بصورة متزايدة ضف إلى ذلك تسببها في عمليات التسريح الجماعية.

I. أسباب تبني الإصلاحات الاقتصادية المدعومة (1995- 2000)

في أواخر الثمانينات تغيرت البيئة الاقتصادية الخارجية الشيء الذي أثر بدوره سلبيا على الوضعية الداخلية للجزائر، من أبرزها اختلال توازن المدفوعات نتيجة للانخفاض الكبير لأسعار المحروقات، وتضخم الديون الخارجية وارتفاع معدلات خدمة الدين التي بلغت 86 % سنة 1993،[2] ونشوب أزمة مديونية وما ترتب عنها من آثار سلبية على السياسة العامة للتنمية الاقتصادية وفي مقدمتها تقليص من قدرة الدولة على تمويل استثمارات جديدة، مما أدى إلى انخفاض معدل النمو الذي بلغ 2 %نهاية 1993[3]، واختلال في التوازنات الداخلية والخارجية وتسجيل معدلات عالية من التضخم وارتفاع معدلات البطالة، الشيء الذي تسبب في نشوب توترات اجتماعية وسياسة حادة.

---

* انظر الملحق السادس.

[1]- قدي عبد المجيد، مدخل إلى السياسات الاقتصادية الكلية، مرجع سابق، ص270.

[2]- بوشعور راضية، ديدوح شكرية، الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، ملتقى حول أبعاد الجيل الثاني من الإصلاحات في الدول النامية، جامعة محمد بوقرة، بومرداس ، 04- 06 ديسمبر 2006.

[3]- بوشعور راضية، ديدوح شكرية، مرجع سابق.

كل هذه المشاكل قادت الجزائر إلى الاستنجاد بصندوق النقد والبنك الدوليين والرضوخ إلى شروطهما، حيث تم إبرام اتفاقيتين في إطار ما يسمى برنامج التعديل الهيكلي (1994 – 1998) وعلى إثر هذه الاتفاقيات تحصلت الجزائر على قروض ومساعدات مشروطة وإعادة جدولة ديونها الخارجية مع نادي لندن وباريس.

II. إنعكاسات الإصلاح الاقتصادي المدعوم على معدلات البطالة

سمحت برامج التعديل الهيكلي بعد مرور 4 سنوات من تطبيقها على استرجاع التوازنات الاقتصادية والمالية الكلية، ولكنها من جانب آخر أسفرت على أوضاع متدهورة في سوق العمل، والدليل على ذلك زيادة حجم البطالة، هذه الأخيرة التي ما فتأت معدلاتها تتزايد وبشكل مستمر من سنة 1994 إلى 2000، حيث انتقلت من 24.3 % إلى 28.71 % خلال الفترة وهي معدلات لم تشهدها الجزائر إلا في الفترة الاستعمارية وهذا ما يبينه الجدول التالي:

جدول رقم 10: تطور معدلات البطالة خلال الفترة 1994 – 2000

السنوات	1994	1996	1999	2000
معدل البطالة %	24.3	28.2	29.29	28.71

المصدر: أنجز هذا الجدول من المراجع التالية:

1- Belogbi Zakia, Impacte de la privatisation des entreprises, publiques sur la croissance économique et sur l'emploi en Algérie de 1994 a 2002, congre National scientifique, Hôtel Lourassi, 14 – 15 novembre 2005.
2- Evaluation des dispositifs d'emplois, CNES, 20ème session, juin 2002, P22.

ويرجع ارتفاع معدلات البطالة إلى مجموعة من العوامل، منها ما كان مرتبطا بظروف داخلية سابقة كارتفاع حجم الفئة النشيطة وضعف سياسة التكوين والتعليم وعدم ملائمتها مع متطلبات سوق العمل[1]، وغياب الاستثمارات الجديدة، ومنها ما هي مرتبطة بظروف خارجية نتجت أساسا عن تطبيق برامج التعديل الهيكلي وما حملته من نتائج سلبية على المؤسسات الاقتصادية الجزائرية من إعادة هيكلة وخوصصة.

[1]- للمزيد من الاطلاع يرجى العودة إلى قصاب سعدية، سوق التشغيل وجهاز التكوين في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، مجلة الاقتصادي، العدد 07، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2002، ص ص46- 48.

1- الآثار المترتبة عن إعادة هيكلة المؤسسات الاقتصادية وخوصصتها على البطالة

منذ بداية الإصلاحات الاقتصادية في عقد الثمانينات والتي مست المؤسسات الاقتصادية بالدرجة الأولى (إعادة الهيكلة المالية والاستقلالية)، تغيرت زاوية النظر لموضوع التشغيل، فإستراتيجية التشغيل في ظل التوجه نحو اقتصاد السوق تبنى على أرباح إنتاجية العمل والمردودية المالية للمؤسسات عكس ما كان عليه الحال في ظل التسيير الموجه للاقتصاد وحق المواطن في الشغل كهدف اجتماعي تضمنه الدولة وما تولد عن ذلك من بطالة مقنعة لا تضيف للإنتاج شيئا. وكإجراء من إجراءات برنامج التعديل الهيكلي باشرت الدولة في سلسلة من عمليات حل المؤسسات الاقتصادية العاجزة وخوصصة بعضها، ومن هنا بدأت عمليات التسريح الجماعية للعمال خصوصا بعد إلغاء القانون العام للعامل وتعويضه بقانون 11-90 والذي منح الحرية للمؤسسات في تسيير مواردها البشرية سواء في التوظيف أو التسريح أو العمل بعقود محدودة المدة[1].

فإجراءات حل المؤسسات شملت أكثر من 815 مؤسسة في الفترة ما بين 1994 و1998 وتم ذلك حسب الجدول التالي والذي يظهر نتيجتين أساسيتين:

جدول رقم 11: توزيع المؤسسات المنحلة حسب القطاع الاقتصادي والقانوني حتى 30 جوان 1998

الوحدة: مؤسسة

القطاع القانوني / القطاعات الاقتصادية	مؤسسات عمومية اقتصادية	مؤسسات عمومية محلية	مؤسسات خاصة	المجموع
الفلاحة	5	18	2	25
الصناعة	60	383	_	443
البناء والأشغال العمومية	54	195	_	249
الخدمات	15	83	_	98
المجموع	134	679	2	815

Source : rapport préliminaire sur les effets économique et sociaux du PSA, Bulletin officiel N°6, 1ère édition,CNES, Algérie, 1999.

1-1/ حصيلة عملية حل المؤسسات حسب القطاع الاقتصادي والقانوني

أ) من بين 815 مؤسسة منحلة شكلت المؤسسات العمومية المحلية النسبة الأكبر من هذه العملية ب (83.3 %) وتليها المؤسسات العمومية الاقتصادية ب16.4 %، وبشكل ضئيل جدا المؤسسات الخاصة ب 0.24%.

[1]- Arhabe Baya, les effets du plan d'ajustement structurelle de l'Algérie, cahier de CREAD, N°46, 1998, P23.

ب) القطاع الذي سجل أكبر عدد من المؤسسات المنحلة هو قطاع الصناعة ب54 %، يليه قطاع البناء والأشغال العمومية ب30 % وبنسبة أقل كل من قطاع الخدمات ب 12.01% والفلاحة ب 3.4 % .

1-2/ حصيلة عمليات التسريح الناتجة عن حل المؤسسات

لقد انجر عن عملية حل المؤسسات تخفيض في عدد العمال بلغ 212970 عامل، بالإضافة إلى هذا العدد العمال الذين غادروا مؤسساتهم طوعا والذي قدر عددهم 50700 عامل، والعمال الذين أحيلوا على البطالة التقنية 100840 عامل، ويبين الجدول التالي حصيلة عملية تخفيض عدد العمال خلال السنوات الممتدة بين 1994 و1998:

جدول رقم 12: حصيلة عمليات تخفيض عدد العمال حسب القطاع القانوني والقطاع الاقتصادي في السداسي الأول من سنة 1998

القطاع القانوني / قطاع النشاط	مؤسسة عمومية اقتصادية	%	مؤسسة عمومية محلية	%	مؤسسة خاصة	%	المجموع	%
الفلاحة	2205	1.7	1234	1.5	370	35.6	3819	1.8
البناء	76514	56.6	51557	61.7	195	18.8	128266	60.2
الخدمات	193435	15.2	24522	29.3	150	14.5	44017	20.6
الصناعة	30235	23.6	6310	7.5	232	31.1	36868	17.3
المجموع	128299	100	83623	100	1038	100	212970	100

المصدر: تقارير حول الاقتصاد الجزائري، مجلة الدراسات الاقتصادية، مرجع سابق، ص194.

يبين لنا الجدول أعلاه، أنه وإلى غاية سنة 1998 تم تسريح أزيد من 212 ألف عامل، ووزعت عملية التسريح هذه كما يلي:

أ) **حسب القطاع القانوني**: سجل القطاع العام أكبر نسبة من حيث تسريحه للعمال وتنقسم هذه النسبة إلى:

- القطاع العمومي الوطني: يمثلون 128299 عامل وهم يمثلون 60 % من مجموع العمال المعنيين.
- القطاع العمومي المحلي: سجل تسريح 83623 عامل أي ما يعادل نسبة 39 %.
- القطاع الخاص: سجل أضعف نسبة تسريح ب0.9 % أي ما يقارب 1038 عامل فقط

ب) **حسب فرع النشاط**: يظهر توزيع العمال الذين شملتهم عملية التسريح حسب القطاعات

- في المرتبة الأولى: قطاع البناء والأشغال العمومية ب128266 عامل يمثلون 60 % من مجموع المعنيين.
- في المرتبة الثانية: قطاع الخدمات ب44017 عامل يمثلون 20.6 % من إجمالي العمال المسرحين.
- في المرتبة الثالثة: قطاع الصناعة ب36865 عامل أي 17.3 %.
- في المرتبة الرابعة: نجد قطاع الفلاحة ب3819 عامل مسرح أي نسبة تقارب 1.8%.

وهكذا يتجلى لنا أن قطاع البناء والأشغال العمومية و القطاع الصناعي والخدماتي وهما القطاعات الأكثر تضررا من عملية التسريح وحتى من حيث عدد المؤسسات المنحلة، وعلى العكس من ذلك فإن القطاع الخاص نجا من عملية التسريح ولم تحل سوى مؤسستان وتنتمي كلاهما للقطاع الفلاحي.

ثانيا: البطالة في الجزائر خلال الفترة (2001 – 2008)

مع مطلع الألفية الثالثة، شهدت التنمية الاقتصادية في بلادنا دفعة قوية أثمرت على نتائج إيجابية في كافة المجالات خصوصا مجال التشغيل، ولعل من أبرز الأسباب التي أدت إلى ذلك هي تحسن الوضعية الأمنية والاستقرار السياسي اللذان ساهما في الاستقرار الاقتصادي، مما جعل الدولة تدخل في سلسلة من البرامج التنموية ومن أهم هذه البرامج نجد برنامج الإنعاش الاقتصادي والبرنامج الخماسي الثاني.

I. الأوضاع الاقتصادية للفترة (2001 - 2005)

عاد الازدهار الاقتصادي ابتداء من سنة 2001 وذلك بعد سنوات متتالية من الضعف واستمر هذا النمو ليتدعم أكثر فأكثر سنتي 2004 و2005، باعتبار أن كل المؤشرات الاقتصادية الكلية تؤكد ذلك بحيث:

- شهدت هذه المرحلة معدلات نمو متزايدة، انتقلت من 2.4% سنة2001 إلى 5.8%سنة 2005، بفعل ارتفاع أسعار البترول الذي انتقل من 40 دولار سنة 2004 إلى 60 دولار سنة 2005[1].
- تحكم ملحوظ في معدل التضخم الذي لم تعدى متوسطه 3.12 % بين سنتي 1999 و2005[2].

[1]- مساحل فاتح، شعباني لطفي، آثار وانعكاسات برنامج التعديل الهيكلي على الاقتصاد الجزائري، الملتقى الدولي الأول حول أبعاد الجيل الثاني من الإصلاحات الاقتصادية، جامعة بومرداس، الجزائر ، 04-05 ديسمبر 2006.
[2]- بلعزوف بن علي، محاضرات في النظريات والسياسات النقدية، ديوان المطبوعات الجامعية، 2002/ 2004، ص209.

ü الانخفاض المستمر للديون الخارجية التي انتقلت من 28.3 مليار دولار سنة 1999[1]، إلى 17.8 مليار دولار سنة 2005[2].

كل هذه المؤشرات الطموحة كانت في إطار برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي الذي امتدت فترته من 2001 إلى 2004، والذي خصص له 522مليار دج والهادف إلى إعادة تنشيط الطلب الكلي وترقية الأنشطة التي بإمكانها تحقيق ثروة واستحداث مناصب شغل، وقد أسفر عن حجم كبير من الاستثمارات التي وجدت مصدر تمويلها من خلال الرخاء المالي الناتج عن ارتفاع الجباية البترولية (200.7 مليار دينار) وكذا النمو الإيجابي لميزان المدفوعات الذي قدر بنحو 12 مليون دولار[3].

1- انعكاسات برنامج الانتعاش الاقتصادي على معدلات البطالة

لقد تمكن برنامج الإنعاش الاقتصادي من تغيير سوق العمل، فمجمل المخصصات المالية له وجهت لإنعاش القطاعات الاقتصادية المحركة للشغل حيث تم خلال الفترة (2001-2005) تقليص معدل البطالة الذي انخفض إلى 15.3 % سنة 2005 بعدما كان يمثل 29.29 % من مجموع الفئة النشيطة سنة 1999، والجدول الآتي يبين لنا ذلك ويسمح لنا بتقديم الملاحظات التالية:

جدول رقم 13: تطور معدلات البطالة للفترة (1999 – 2005)

الوحدة: $\times 10^3$ فرد

السنوات	2001	2003	2004	2005
الفئة النشيطة	8568	8762	9470	9493
القوة العاملة	6228	6684	7798	8044
عدد العاطلين	2339	2078	1672	1448
معدل البطالة %	27.30	23.7	17.7	15.3

المصدر: تم إنجاز هذا الجدول بالاستعانة بالمراجع التالية:

1- Evaluation des dispositifs d'emplois, CNES, 20ème session, Juin 2002, P22.
2- Enquête emploi au prés des ménages, ONS, Algérie, 2005.

1-1/ الفئة النشيطة: انتقل حجمها خلال الفترة (2001 – 2005) من 8.5 مليون الى9.4 مليون شخص، أي بمقدار 904 ألف وافد جديد إلى سوق العمل.

[1]- بلعزوز بن علي، مرجع سابق، ص209.
[2]- مساحل فاتح، شعباني لطفي، مرجع سابق، ص15.
[3]- يحيات مليكة، مرجع سابق، ص173.

1-2/ الفئة العاملة: ارتفع حجمها من 6.2 مليون إلى 8 ملايين سنة 2005، هذه الزيادة التي تدعم بها سوق العمل، كانت نتيجة لارتفاع حصيلة خلق مناصب العمل والتي انتقلت من 2.2 مليون كمتوسط سنوي للفترة 1997– 2000 إلى 6.6 % للفترة (2001- 2005).

1-3/ فئة البطالين: عرفت هذه الفئة انخفاضا في حجمها إذ انتقلت من 2.3 مليون سنة 2001 إلى 1.4 مليون بطال سنة 2005، وهذا أدى إلى انخفاض معدل البطالة بما يقارب 12 نقطة أي من 27.3 % سنة 2001 إلى 15.3 % سنة 2005.

هذا الانخفاض الشديد لمعدل البطالة في الفترة (2000-2005) يدفعنا إلى دراسة استيعاب مختلف القطاعات الاقتصادية لليد العاملة.

2- توزيع المشتغلين حسب القطاعات الاقتصادية للفترة (2001- 2005)

كما ذكرنا سابقا شهدت الفترة (2001-2005) خلق ما يناهز 1.8 مليون منصب شغل جديد، هذا الارتفاع كان نتيجة للنمو الاقتصادي الذي عرفته مختلف القطاعات الاقتصادية وذلك ما يوضحه لنا الجدول التالي:

جدول رقم 14: تطور التشغيل حسب فروع النشاط ما بين 2001 و2005

الوحدة $10^3 \times$منصب

السنة / فروع النشاط	2001	2005	التغير من 2001 إلى 2005
الفلاحة	1312	1381	69
الصناعة	861	1059	198
البناء و أ.ع	650	1212	562
الخدمات	1950	2844	894
الإدارة	1456	1549	93
المجموع	6229	8045	1816

Source : Rapport national sur le développement humain, Algérie, 2005, P60.

فتأثير هذا البرنامج على سوق العمل يظهر من خلال نتائجه على صعيد التشغيل في مختلف القطاعات، حيث قدر عدد المناصب المستحدثة ب1.8مليون منصب، 2/3 منها كانت بصيغة عمل مؤقت و1/3 منها كان بصيغة منصب عمل دائم.

وتوزعت مساهمة كل قطاع بالشكل والترتيب التالي، قطاع الخدمات 894ألف منصب، قطاع البناء والأشغال العمومية ب562ألف منصب، ثم في المرتبة الثالثة قطاع الصناعة ب198ألف

منصب، وحل في المرتبة الأخيرة كل من قطاع الإدارة ب93ألف منصب وقطاع الزراعة ب69ألف منصب.

II. البطالة في الجزائر بعد 2005

شهدت الفترة ما بعد سنة 2005 إلى وقتنا الحالي تحسنا في الأوضاع الاقتصادية ، ويعود ذلك أساسا إلى الاستقرار الاقتصادي الذي شهدته البلاد بحيث تم تسجيل معدلات نمو خارج قطاع المحروقات لا بأس بها ،توافر احتياطات صرف هامة، وتحكم في معدلات التضخم، بالإضافة إلى عودة السلم والاستقرار واستكمال المسيرة التنموية بالشروع في برامج استثمارية عمومية وخاصة أخرى هامة، وهذا ما يبينه الجدول التالي:

جدول رقم 15: تطور بعض المؤشرات الاقتصادية للفترة 2006 –2008

السنوات / المؤشرات	2006	2007	2008
معدل النمو %	5.5	3	4.6
معدل التضخم %	1.9	3	4.6
الميزان التجاري $\times 10^6$ دولار	27060	28000	37220
الديون الخارجية $\times 10^6$دولار	19450	5000	3358

Source : CIA – World Factbook – version du Mai 16, 2008.

ولقد رافق هذا التحسن في المؤشرات تراجع هام في نسبة البطالة التي انخفضت من 15 % سنة 2005 إلى 12.3 % سنة 2006 ثم إلى 13.8 % سنة 2007 وأخيرا 11 % سنة 2008، وهذا حسب ما أعلنه الديوان الوطني للإحصائيات[1]،حيث تم استحداث حوالي 3 ملايين منصب شغل جديد في القطاعات الإدارية والإنتاجية، وما يقارب مليوني ونصف منصب شغل تم إحداثها بفضل مختلف آليات التشغيل المؤقت.[2]

وتعود النتائج المعتبرة التي سجلت في مجال توفير مناصب العمل وتقليص نسبة البطالة إلى الأوضاع الاقتصادية المريحة للفترة بالإضافة إلى عوامل أخرى أهمها كان[3]:

[1]- الموقع الإلكتروني: WWW.echoroukonlin.com، تاريخ التصفح 2009/06/10.
[2]- وزارة الشؤون الخارجية، كلمة رئيس الجمهورية بمناسبة إحياء ذكرى 24 فبراير، يوم 25 فيفري 2009، نقلا عن الموقع الإلكتروني: http://193.194-78-233/ma-ar، تاريخ التصفح 2009/05/19.
[3]- وزارة الشؤون الخارجية، رئاسة- عمل- تشغيل- ضمان اجتماعي، جلسة استماع ليوم الثلاثاء 23سبتمبر 2008، نقلا عن الموقع الإلكتروني السابق، تاريخ التصفح 2009/05/19.

- تطبيق برامج تنموية تم إقرارها في مختلف قطاعات النشاط (البرنامج الخماسي التكميلي).
- آثار التدابير العمومية لترقية الشغل واستحداث النشاطات (إستراتيجية ترقية التشغيل ومحاربة البطالة)

1- إستراتيجية ترقية التشغيل ومحاربة البطالة خلال الفترة

تمت المصادقة على مخطط العمل الخاص بترقية التشغيل ومحاربة البطالة، هذا المخطط الذي يسعى إلى تحقيق الأهداف والمحاور التالية[1]:

الأهداف	المحاور
ü مكافحة البطالة من خلال مقاربة اقتصادية ü تحسين مؤهلات اليد العاملة الوطنية ولاسيما التخصصات غير المتوفرة في السوق. ü تنمية ثقافة المقاولة. ü تكييف مخرجات التعليم والتكوين مع متطلبات سوق العمل. ü تدعيم الاستثمار المولد لمناصب الشغل. ü عصرنة آليات المتابعة والتقييم. ü الأخذ في الاعتبار طلبات الشغل الإضافية.	ü دعم الاستثمار في القطاع الاقتصادي المولد لمناصب الشغل. ü ترقية التكوين التأهيلي بغرض تسيير الاندماج في عالم الشغل. ü ترقية سياسة محفزة على إنشاء مناصب شغل باتجاه المؤسسات. ü تحسين وعصرنة سوق العمل عن طريق برنامج إعادة تأهيل الوكالة الوطنية للتشغيل بفضل إنجاز المخطط الثلاثي. ü وضع أجهزة للتنسيق ما بين القطاعات. ü متابعة آليات تسيير سوق العمل ومراقبتها ü ترقية تشغيل الشباب وذلك عن طريق دعم ترقية التشغيل المأجور ودعم تنمية المقاولة

تشير المحاور والأهداف التي جاءت بها هذه السياسة الجديدة إلى تحول الإستراتيجية المتبعة من طرف الدولة، من إستراتيجية تسعى إلى المعالجة الاجتماعية لها من خلال مختلف برامج التشغيل المنشأة سابقا، إلى إستراتيجية ترمي إلى مرافقة البطال وتكوينه بالدرجة الأولى، من خلال الصيغ الحديثة والمتعددة الأشكال مثل المساعدة على الإدماج المهني عن طريق إنشاء جهاز الإدماج المهني**DAIP***، ودعم تنمية المبادرة المقاولتية المشجعة لإنشاء المؤسسات الصغيرة الموضوعة

[1]- وزارة الشؤون الخارجية، رئاسة- عمل- تشغيل- ضمان اجتماعي، مرجع سابق.
* انظر الملحق السادس.

تحت وصاية **CNAC*** و **ANSEJ**، هذه الإستراتيجية التي كانت تسعى إلى تحقيق نتائج طموحة تتمثل في:

- تحقيق معدل سنوي للإدماج المهني يتراوح بين 350 ألف و450 ألف منصب شغل لفائدة الشباب في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني.
- تحسين مستوى التوظيف الدائم، حيث يهدف جهاز الإدماج الجديد إلى رفع نسبة التثبيت من 12 إلى 33 %، مما يسمح ابتداء من سنة 2009 بفتح 130 ألف منصب دائم في إطار الجهاز و60 ألف منصب مباشر في إطار جهاز خلق النشاطات**CNAC** و **ANSEJ**، أي ما يعادل 190 ألف منصب دائم سنويا.

هذه الإستراتيجية التي وجدت مناخا مناسبا من أجل تدعيمها وإرساء قواعدها وتزامنت ودخول الجزائر في تطبيق برامج تنموية كان لها دورا هاما في تعزيزها.

2- البرنامج الخماسي التكميلي (برنامج دعم النمو) 2005 – 2009

لقد باشرت الحكومة الجزائرية في إعداد برنامج وطني لدعم النمو الاقتصادي تكميلي لبرنامج الإنعاش الاقتصادي، أطلق عليه "البرنامج الخماسي التكميلي"، هذا البرنامج الذي خصص له مبلغ إجمالي بحوالي 4200 مليار دج (55 مليار دولار أمريكي)، بالنسبة للمدة الجارية من 2005 إلى 2009، وهو برنامج يهدف إلى تثبيت الإنجازات المحققة في الفترة السابقة (برنامج الإنعاش الاقتصادي)، وإلى وضع الشروط المناسبة لنمو مستديم مولد للرفاه الاجتماعي، وأعطيت الأولوية فيه لمكافحة البطالة بالدرجة الأولى، ثم السكن وقطاع النقل وتطوير الزراعة ودعمها، بالإضافة إلى دعم التطوير المتوازن للمناطق عن طريق برنامج تنمية جنوب الجزائر، وبرنامج تنمية الهضاب العليا.

فجاءت مخصصاته المالية موزعة كما يلي[1]: 1900 مليار دج خصصت لتحسين ظوف معيشة المواطن، 1700 مليار دج لتنمية المنشآت القاعدية، 350 مليار دج لدعم التنمية الاقتصادية للبلاد موجهة في معظمها للفلاحة والتنمية الريفية، 50 مليار دج خصصت لتنمية القدرات التكنولوجية الجديدة للإعلام والاتصال.

ولقد سعى هذا البرنامج عند إنشائه إلى ربح رهانين أساسيين، ويتعلق الأمر بإنشاء مليوني منصب شغل هذا من جهة ومن جهة أخرى فتح 100 ألف مؤسسة مصغرة جديدة في الفترة الممتدة

---

* أنظر الملحق السادس.

[1]- عبد العزيز بوتفليقة، خطاب أمام إطارات الأمة، الجزائر، 07 أفريل، نقلا عن الموقع الإلكتروني: http://WWW.mjustice.dz، تاريخ التصفح 2009/05/19.

إلى غاية 2009[1]، وذلك عن طريق تضافر مجهودات القطاع العام والخاص المحلي والأجنبي، مما يساهم في خفض نسبة البطالة إلى أقل من 10 % سنة 2009 وإلى أقل من 9 % خلال الفترة 2010 – 2013.

[1]- أحمد أويحيى، بيان السياسة العامة المقدم أمام المجلس الشعبي الوطني، 22 ماي 2005، نقلا عن الموقع الإلكتروني: http://WWW.apn.dz.org تاريخ التصفح 2009/05/19.

المبحث الثاني: إجراءات التخفيف من ظاهرة البطالة في الجزائر

أمام تفاقم مشكلة البطالة التي تشمل المقبلين على العمل لأول مرة وكذا العمال المسرحين من عملهم لأسباب اقتصادية، تم إعداد جملة من البرامج الهادفة لترقية سياسة التشغيل في الجزائر، تدخل ضمن مساعي الدولة في مكافحتها للبطالة، هذه البرامج التي تأتي تحت رعاية الأجهزة الحكومية الخاصة بالتشغيل، وهذا ما سنستعرضه في هذا المبحث وفق مطلبين أساسيين أولهما يعالج مختلف برامج ترقية التشغيل والأجهزة المرافقة لها، والثاني يتطرق إلى الصندوق الوطني للتأمين على البطالة كجهاز يسعى لحماية العمال المسرحين نتيجة للظروف الاقتصادية.

المطلب الأول: برامج ترقية التشغيل ومكافحة البطالة والأجهزة المرافقة لها

قامت السلطات العمومية الجزائرية بخطوات ميدانية لخلق ديناميكية في سوق العمل وذلك بإنشاء العديد من الأجهزة والبرامج تصب بعضها في محاولة تشجيع الأشخاص بدون شغل على خلق مناصب الشغل لأنفسهم ولغيرهم وبالتالي خلق الثروة، ونستعرض بإيجاز هذه الأجهزة والبرامج المرافقة لها.

أولا: الأجهزة الحكومية المساعدة على تطبيق سياسات التشغيل

بعد أن بلغت البطالة حدا أصبحت تشكل معه تهديدا على المجتمع ككل، كان لابد على الدولة أن تتخذ وتطبق إجراءات وتدابير استثنائية للحد من آثارها السلبية، وإنشاء أجهزة متخصصة لتنفيذ هذه البرامج، هذه الأجهزة التي وضعتها الدولة من أجل تفعيل سياسة التشغيل تميزت بالتعدد والتنوع، ومن أبرز هذه الهيئات نجد:

I. الوكالة الوطنية للتشغيل [*] « ANEM »

الوكالة الوطنية للتشغيل هي مؤسسة عمومية، تأسست بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-259 بتاريخ 8 سبتمبر 1990، وجاءت هذه الهيئة عوضا عن الديوان الوطني لليد العاملة (ONAMO)، وهي تحت وصاية وزارة العمل والضمان الاجتماعي، تكمن مهامها في[1]:

- التنظيم والتأكد من معرفة وضعية وتطور سوق العمل، وكذلك اليد العاملة.
- لعب دور الوسيط بين عارضي العمل والطلب عليه.
- تسجيل الخرجين الجامعيين في إطار عقود ما قبل التشغيل.

[*] انظر الملحق السادس.

[1]- Projet de rapport, évaluation des dispositifs d'emplois, CNES, Ibid, P38.

- تسيير ملفات العمال الأجانب.

ونظرا للدور الهام الذي يلعبه هذا الجهاز كنقطة وصل أساسية بالنسبة لكل طالبي العمل وكذا من أجل تعزيز الخدمة العمومية حول سوق العمل، ثم تأهيل وتحديث هذه الوكالة ضمن البرنامج الثلاثي (2006- 2008) والذي أسفر عن تحسن ملموس بالنسبة للتأطير وتوسع شبكة الوكالات (25 وكالة جديدة) علاوة على تطوير تسيير هذه الوكالات.

II. الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب [*] « ANSEJ »

أنشئت هذه الوكالة بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 96- 296 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996، وهي موضوعة تحت إشراف رئيس الحكومة، ويتولى الوزير المكلف بالتشغيل المتابعة العملية لجميع نشاطات الوكالة التي تقوم بالمهام التالية[1]:

- تدعيم وتوجيه ومرافقة الشباب في إطار تطبيق مشاريعهم الاستثمارية.
- تسيير تخصيصات (**Dotation**) الصندوق الوطني لدعم وتشغيل الشباب (**ANSEJ**)الذي أسس بموجب القانون المالي التكميلي لسنة 1996[2].
- تشجيع كل شكل من الأشكال المتعلقة بتشغيل الشباب عن طريق برامج تكوين – عمل وكذا برامج ما قبل التشغيل.

وتهتم هذه الوكالة بفئة معينة من المستثمرين هم الشباب المتخرجين من الجامعات أو مراكز التكوين المهني ومساعدتهم لإقامة مشاريع مصغرة وذلك من خلال تقديم دعم مالي بالإضافة إلى تحفيزات أخرى.

III. وكالة التنمية الاجتماعية« ADS » [*]

تأسست هذه الوكالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96- 232 المؤرخ في 29 جوان 1996، لدعم الفئات المتضررة من الإصلاحات الاقتصادية وكذا امتصاص البطالة في المجتمع، وتتولى هذه الوكالة الإشراف على عدة برامج تمول من طرف الصندوق الاجتماعي للتنمية[3](**TUPHIMO, AIG, AFS, MC, CPE, DC**) وتتمثل أهدافها فيما يلي:

- المساعدة في التخفيف من الآثار الجانبية لبرامج التعديل الهيكلي.
- توفير فرص عمل والقيام بأنشطة لتنمية المجتمع.

---

[*] انظر الملحق السادس.

[1]- Projet de rapport évaluation des dispositifs d'emplois , CNES, Ibid, P13.

[2]- بلخريصات رشيد، بن عبد الله محمد، مالية المنظمات الحكومية في تحقيق أهداف السياسات الاقتصادية للتشغيل الكامل، المؤتمر العالمي الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات الحكومية، جامعة ورقلة، الجزائر ، 08-09 مارس 2003.

[3]- Evaluation des dispositifs d'emplois, dossier annexes, 20ème session, juin 2002, CNES, P52.

- إيجاد آلية لتعميم المشروعات التي يمكن أن تساعد في إعادة توزيع العمالة الفائضة ولإعادة التدريب لمساعدة العاطلين عن العمل.

IV. جهاز دعم الإدماج المهني « DAIP »*

هو جهاز يهتم بالتشغيل المأجور للشباب، ينص على منح الأولوية في التوظيف للجامعيين الموجودين في وضعية عقد إدماج، وهو جهاز صادقت عليه الحكومة ونشر في الجريدة الرسمية في شكل مرسوم تنفيذي رقم 08- 26 مؤرخ في 19 أفريل 2008 وهو قادر على توظيف 400 ألف شاب سنويا.

هذا الجهاز يهدف إلى معالجة البطالة معالجة فعالة عن طريق الإدماج المهني للشباب طالبي العمل لأول مرة، وهم موزعون على ثلاث فئات:

- الشباب خريجي التعليم (العالي، والتقنيين الساميين المتخرجين من المعاهد الوطنية للتكوين المهني).
- الشباب القادمين من التعليم الثانوي لمؤسسات التربية الوطنية ومراكز التكوين المهني، أو الذين زاولوا تربصا مهنيا.
- الشباب بدون تكوين ولا تأهيل.

ولكل من هذه الفئات نوع من عقود الإدماج

- فئة حاملي الشهادات الجامعية والتقنيين الساميين يتم إدماجهم في إطار عقد إدماج حاملي الشهادات *(CID).
- الفئة الثانية، يتم إدماجها بواسطة عقد الإدماج المهني *(CIP).
- الفئة الثالثة بواسطة عقد تكوين لإدماج *(CFL).

علاوة على هذه العقود ينص الجهاز كذلك على عقد التكوين للتشغيل مدته 6 أشهر كحد أقصى، كما ينص على تنصيب الشباب للتكوين لدى حرفيين مؤطرين، إلى جانب تدابير للحث على البحث عن التكوين المؤهل.[1]

أما عن حصيلة نشاط هذا الجهاز وبعد ما يزيد عن شهر من انطلاقه فقد تم تسجيل النتائج التالية:

* انظر الملحق السادس.

[1]- مأخوذ من كلمة الافتتاح للسيد الطيب لوح، وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، التجمع الجهوي لولايات الوسط لمديري التشغيل ومفتشي العمل ورؤساء الوكالات التابعة للوكالة الوطنية للتشغيل، الخميس 10 جويلية 2008.

ü المستوى الإجمالي لعمليات التنصيب التي تمت وإلى غاية 8 جويلية 2008 بلغ 21653 منها 9393 عقود **CID** و7036 عقود **CIP** و5224 عقود **CFL**، وإلى غاية 8ماي 2009 تم فتح 300 ألف منصب لفائدة الشباب.

وبالنسبة لآفاق (2009- 2013) تتوقع أن يصل هذا الجهاز إلى تحقيق النتائج التالية:

ü سنويا إدماج 400 ألف طالب عمل لأول مرة.

ü نسبة توظيف بعد فترة الإدماج المؤقتة قدرها 33 % أي ما يعادل 130 ألف منصب شغل سنويا.

ثانيا: برامج ترقية التشغيل

إن إنشاء مناصب الشغل ومكافحة البطالة ولاسيما عند الشباب المقبلين على العمل أول مرة، كان ولا زال يعتبر من صلاحيات الدولة هذه الأخيرة التي باشرت في إجراءات وجهت لبرامج خالقة لمناصب الشغل تعددت أشكالها من فئوية وجهوية إلى قطاعية والتي انطلقت سنة 1987 وتدعمت أكثر فأكثر سنوات التسعينات، هذه البرامج نجدها على وجه الخصوص في المناطق المحرومة التي تعاني من ضعف في الإمكانيات الاقتصادية وكذا صعوبة الاتصال بالمصالح الاجتماعية، هذه الإجراءات تتكون من مجموعة من البرامج منها ما يوفر مناصب عمل مؤقتة ومنها ما يساعد على خلق فرص عمل دائمة.

I. برامج التشغيل المؤقت

هي تلك البرامج ذات الطابع الاجتماعي والتي تهدف إلى معالجة البطالة معالجة اجتماعية وهي تمنح مناصب شغل بصفة مؤقتة، ومن ضمنها نجد البرامج التالية:

1- برنامج التشغيل لمبادرة محلية « ESIL »[*]

شرع في هذا البرنامج سنة 1990 تحت إشراف الهيئات المحلية (مديرية الشباب الموجودة في كل ولاية)، وهو برنامج يدخل ضمن ما يسمى برنامج الإدماج المهني للشباب [*](**DIPJ**) الذي تأسس سنة 1987، وهو برنامج يسعى إلى إدماج الشباب العاطل مؤقتا بالإدارات والمؤسسات العمومية لمدة تتراوح بين 6 و12 شهر، وتتلقى هذه المؤسسات مقابل عرض العمل معونة مالية

[*] انظر الملحق السادس.

من صندوق المساعدة على تشغيل الشباب (FAEJ)* والذي تم تعويضه في 1996 بالصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب ANSEJ، وهذا البرنامج يهدف إلى[1]:

- امتصاص طلبات العمل المسجلة لدى الوكالات المحلية للتشغيل ولدى المكاتب البلدية المخصصة لهذا الغرض.
- تحسين الحياة المعيشية للشباب وإعطاؤهم فرصة لاكتساب خبرة مهنية.

ويمكن تقييم وضعية التشغيل في هذا البرنامج من خلال الفترات الأساسية التالية[2]:

1-1/ الفترة الأولى 1990 – 1994: خلال هذه الفترة استفاد ما يقارب 332 ألف شاب من منصب شغل مؤقت لفترة متوسطة تعادل 6 أشهر، تم استيعابهم في مختلف القطاعات الاقتصادية، الإدارة وقطاع التعليم 45 %، البناء والأشغال العمومية 34.6 %، الزراعة (خصوصا قطاع الغابات) 17.7 %، الصناعة (مؤسسات محلية)2.7 %.

1-2/ الفترة الثانية 1995 – 2001: تزامنت هذه الفترة مع برامج التعديل الهيكلي، وعلى الرغم من الضغوطات التي واجهها الاقتصاد الجزائري إلا أنه استمر في تطبيق هذا البرنامج، مع إدخال بعض التعديلات فيما يخص المخصصات المالية المقدمة وترشيدها وفقا لمعايير اقتصادية واجتماعية، وبناء على ذلك استفادت 31 ولاية من 100 إلى 15 ألف وظيفة، وسجلت هذه الفترة:

أ) انخفاض في الإدماج بما يعادل 9.8 % بسبب نقص الدعم المالي لهذا البرنامج الذي انتقل من 2.6 مليار سنة 1987 إلى 2 مليار سنة 2000 ثم إلى 2.4 مليار سنة 2001.

ب)تطور حصة الإناث من الإدماج والذي انتقل من 29.9 % سنة 1997 إلى 37.8 % سنة 2001.

ج) أما عن هيكلة الشغل حسب القطاعات في هذه الفترة فكان بالشكل 72 % لقطاع الإدارة، 21% لقطاع البناء والأشغال العمومية أما نصيب الصناعة والزراعة فهو على التوالي 2% و6%.

1-3/ الفترة الثالثة 2002 – 2005: أما عن حصيلة التشغيل لهذا البرنامج خلال السنوات 2002 إلى 2005 فكانت كالتالي: 72.7ألف لسنة 2002، ثم 70ألف سنة 2003 ثم 72.5ألف و62ألف سنة 2004 و2005 على التوالي[3].

---

* أنظر الملحق السادس.

[1]- بلخريصات رشيد، بن عبد الله محمد، مرجع سابق، ص173.

[2]- كل المعطيات الإحصائية مأخوذة من الجداول 1، 2، 3، 4 الملحق الأول.

[3]- أنظر الجدول 17 الملحق الأول.

2- برنامج أشغال المنفعة العامة ذات الكثافة من اليد العاملة « TUPHIMO »

طبق هذا البرنامج سنة 1997 باقتراح من البنك العمالي، وهو يسير من طرف الوكالة الوطنية للتنمية الاجتماعية ويمول من الصندوق الاجتماعي للتنمية ومن أهدافه[1]:

- المعالجة الاقتصادية للبطالة خاصة الشباب منهم، وذلك عن طريق إنشاء مناصب شغل مؤقتة في مختلف القطاعات الاقتصادية والتي تشكل منفعة عمومية للسكان.
- المساعدة الاجتماعية للفئات المتضررة والمعوزة.

ويتوجه هذا البرنامج للشباب المقبلين على العمل لأول مرة والذين لا يتوفرون على مستوى تعليمي عالي، لأن المناصب المنشأة في إطار هذا البرنامج لا تحتاج إلى تأهيل وتكوين، وهي موجهة إلى أشغال الصيانة والترميم على مستوى البلديات، أشغال غابية، صيانة قنوات صرف المياه، الطرقات...الخ، وهي أنشطة تعتمد أكثر فأكثر على اليد العاملة الكثيفة.

2-1/ المرحلة الأولى (1997 – 2000): وهي مرحلة تلقى فيها هذا البرنامج تمويله من طرف البنك العالمي بمبلغ 50 مليون دولار، مكنت من إنشاء ما يناهز 3864 ورشة وزعت على القطاعات الاقتصادية بالشكل[2]: 42.2% للأشغال العمومية، 30% الزراعة والغابات، 24.3% للري، 3.5% للإعمار، مما سمح بتشغيل أزيد من 110 ألف شخص، بمتوسط 64 ألف وظيفة في السنة.

2-2/ المرحلة الثانية (2001 – 2004)[3]: استفادت بموجبها مصالح (**ADS**)* من غلاف مالي بلغ 9 ملايير دج لإنشاء 22ألف وظيفة.

2-3/ المرحلة الثالثة (2002 – 2005): أما عن حصيلة نشاط هذا البرنامج في مجال استحداثه لمناصب الشغل، فكانت كالتالي وذلك خلال الفترة الممتدة من 2002 إلى 2005: 30ألف منصب 2002، 30.5ألف لسنة 2003، 14ألف سنة 2004 وأخيرا 7آلاف لعام 2005[4].

[1]-Projet de rapport, Evaluation des dispositifs d'emplois ,CNES IPID, P56.
[2]- كل المعطيات الإحصائية الخاصة بالبرنامج مأخوذة من الجداول: 5، 6، 7 ملحق الأول.
[3]- قصاب سعدية، مرجع سابق، ص190.
[4]- أنظر الجدول 17، الملحق الأول.

3- أشغال الأنشطة ذات المنفعة العامة * « AIG»

تم الشروع في إنشاء الأنشطة ذات المنفعة العامة بدعم من البنك العالمي منذ أكتوبر 1994، يدخل ضمن الإجراءات المحضرة من طرف *(ADS)، موجه للأسر التي لا تملك أي مصدر للدخل، وذلك عن طريق تقديم منحة أو تعويض يقدر ب 3000دج للبطالين مقابل القيام بأنشطة عمومية ذات منفعة عامة ولصالح البلديات، هذه المنحة يستفيد منها شخص واحد فقط من الأسرة.

للإشارة فإن هذا البرنامج لا يعني توفير منصب شغل وإنما مناصب انتظار للوافدين الجدد لسوق العمل، وهذا ما يضفي الطابع التضامني للمناصب المنشأة في إطار هذا البرنامج[1].

- وشهد هذا البرنامج تناقصا في أعداد المستفيدين منه منذ سنة 1996، فمن سنة 1996 إلى 2001 بلغ إجمالي متوسط عدد المستفيدين من هذا البرنامج 216429مستفيد، أي أن أكثر من 1/2 مستفيدين تم إدماجهم ضمن هذا البرنامج في سنة واحدة ما بين 1995 – 1996.

أما عن المميزات الخاصة بالأفراد المستفيدين من**AIG** فهي:

- 58% من المستفيدين هم من جنس الإناث، تتراوح أعمارهم ما بين 18 و60 سنة، بمستوى تعليمي مختلف بين أساسي وابتدائي 43%، متوسط وثانوي54%، جامعي 3%.

إن برنامج**IAIG** وفي ظل الظروف الاجتماعية والاقتصادية الصعبة، تمكن من تخفيض ولو بشكل بسيط من تأثيرات الفقر والبطالة من خلال منح مداخيل رغم ضآلتها إلا أنها سمحت بتغطية الحاجيات الاجتماعية للطبقة الفقيرة، ومن جهة أخرى سمح للجماعات المحلية بمواجهة حاجيات وخدمات السكان العمومية.

وفي الفترة الممتدة من 2002 إلى 2005 تم استحداث ما يناهز 715.1ألف منصب بمتوسط 23.8ألف منصب في السنة[2].

4- برنامج عقود ما قبل التشغيل « CPE » *

بدأت هذه العملية في السداسي الثاني لسنة 1998 طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 402/98 المؤرخ في 2 ديسمبر 1998، المتضمن الإدماج المهني للشباب البطالين الحاملين لشهادات جامعية والتقنيين السامين البالغين من العمر ما بين 19 إلى 35 سنة، كما يتوجه إلى البطالين الذي سبق لهم أن اشتغلوا في برامج الترقية مثل الشغل المأجور بمبادرة محلية *(TUPHIMO)، وتبلغ مدة العقد سنة، يمكن تجديدها مرة واحدة لمدة 6 أشهر بطلب من صاحب العمل، ممول من طرف الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب، مسير بطريقة مشتركة بين **ANSEJ** و **ADS** منذ 12 جوان 1998.

---

* أنظر الملحق السادس.

[1]- كل المعطيات الإحصائية الخاصة بهذا الإجراء موجودة في الجداول: 8، 9، 10 للملحق الأول.

[2]- أنظر الجدول 17، الملحق الأول.

4-1/ كيفية الإستفادة من المبلغ المادي: طريقة الاستفادة من المبلغ المادي تكون مبنية على نوع الشهادة المتحصل عليها

- فالخريجون الجامعيون بشهادة ليسانس أو ما يعادلها يتقاضون 6000دج للشهر لـــ 12شهرا الأولى وفي حالة التمديد يتحصلون على 4500دج للشهر لمدة 6أشهر.
- أما فيما يخص التقنيين السامين فهم يتقاضون 4500دج للشهر مدة 12 شهرا و3000دج لـــ 6أشهر أخرى في حالة التمديد.

4-2/ أهداف البرنامج

- معالجة بطالة خريجي الجامعات عن طريق إدماجهم في سوق العمل بشكل يتلاءم مؤهلاتهم ومستوياتهم العلمية.
- تمكين هذه الفئة من اكتساب الخبرة المهنية الكافية لإدماجهم في سوق العمل في مناصب دائمة.
- زيادة إمكانية توفير فرص العمل الدائمة بعد انقضاء المدة القانونية لبرنامج **CPE**.

4-3/ مسار البرنامج[1]:

استهلك هذا البرنامج منذ انطلاقه سنة 1998 إلى غاية 2001، 2.96مليار دج، أي ما يعادل 64% من مجموع الموارد المالية المخصصة له، أسفر عن إنشاء أكثر من 31ألف منصب شغل من مجموع التسجيلات الكلية التي بلغت أكثر من 143ألف سنة 2001، وعليه فإن هذا البرنامج توصل إلى تغطية 21% من الطلبات المسجلة والتي تتزايد باستمرار وفقا لزيادة خريجي مؤسسات التعليم العالي لكل سنة.

أما عن توزيع هذه التسجيلات حسب المناطق، الجنس والمستوى التعليمي ومختلف القطاعات فهي:

- تتركز معظم التسجيلات في المناطق الكبرى التي تتوفر على معاهد ومؤسسات جامعية مثل الجزائر، وهران، قسنطينة، تيزي وزو والتي لوحدها سجلت 46338 طلب أي ما يعادل 35% من مجموع الطلبات.
- بلغت تسجيلات العنصر النسوي 92802 طلب، أي ما يعادل 64.5% من الطلبات الكلية مع الإشارة إلى أن 70% منهن حاملات لشهادات جامعية بدرجة ليسانس أو ما يعادلها و29.5% حاملات لشهادة تقني سامي، بالمقابل لا تمثل تسجيلات الذكور سوى 50893 طلب، أي ما يعادل 35% من مجموع الطلبات الكلية.

[1]- المعطيات الإحصائية الخاصة بهذا الإجراء موجودة في الجداول 11، 12 للملحق الأول.

ü تتوزع المناصب على القطاعات الاقتصادية بالشكل التالي: 54.03% قطاع الإدارة، 45.97% مختلف الفروع.

أما بالنسبة للفترة الممتدة ما بين 2002 و2005 فقد تم استخدام ما يزيد عن 202 ألف منصب وكان النصيب الأكبر من إحداث مناصب الشغل ضمن هذا البرنامج سنة 2004 ب 59800 منصب[1].

5- برنامج التنمية المحلية « DC »[2]

شرع في تطبيق هذا البرنامج سنة 1998، يتلقى تمويله من وكالة التنمية المحلية **ADS** يهدف إلى خلق مناصب شغل من خلال إنشاء مشاريع تخدم المصلحة العامة، هو برنامج يؤطر من طرف البلديات **APC** ويساهم المستفيد من هذا البرنامج بحوالي 20% إلى 25% من إجمالي تكاليف المشروع.

وقد شهد هذا البرنامج إقبالا لا بأس به من السكان، حيث قدر عدد المشاريع التي أحصيت في هذا البرنامج خلال الفترة (1998- 2001) ب207 مشروع، مكن من إنشاء 3390 منصب شغل، بحيث وصلت تكلفة المشروع الواحد في المتوسط 2787461دج.

II. البرامج الخالقة لمناصب الشغل

تندرج ضمن هذه البرامج، كل برنامج يسعى إلى خلق فرص عمل دائمة ومستقرة وفي نفس الوقت تساهم في إنشاء مؤسسات مصغرة ومن بين هذه البرامج نجد:

1. القرض المصغر« MC »*

ظهر هذا البرنامج سنة 1999، وهو مخصص لصالح الفئات البطالة التي لديها إرادة في خلق مناصب عملها (شغل ذاتي) دون تحديد سن معين للاستفادة منه، ومن مهام هذا البرنامج: منح قرض بنكي للمساعدة على إنشاء نشاط يختاره طالب القرض، مع العلم أن مبلغ القرض يتراوح بين 50 – 350ألف دج، وللحصول على القرض يتعين على طالبه توفير ما لا يقل عن 5% من المبلغ المطلوب من ماله الخاص، يدفع المستفيد فوائد بنكية بمعدل 2% والباقي تتحمله الخزينة العمومية ومن أجل ضمان البنوك وتسهيل منح القروض تم إنشاء صندوق ضمان برأس مال 4ملايير دج.

---

[1]- أنظر الجدول 17، الملحق الأول.

[2]- المعطيات الإحصائية الخاصة بهذا الإجراء مأخوذة من الجدول 13 الملحق الأول.

* أنظر الملحق السادس.

1-1/ أهداف البرنامج: تنحصر أهدافه في ثلاث مجالات هي:

أ)هدف سياسي: بحث عن الاستقرار والتداخل الاجتماعي، عن طريق تشجيع عودة السكان المقيمين في المناطق الريفية المهجورة لأسباب أمنية.

ب)هدف اقتصادي: خلق مناصب عمل وإنتاج الثروات وبالتالي تكوين مداخيل.

ج) هدف اجتماعي: تحسن المداخيل والظروف المعيشية للفئات المعوزة والفقيرة.

أما فيما يخص تسيير القروض المصغرة فقد أدرجت ضمن مهام **ADS** هذه الأخيرة التي قبلت مساعدات في التسيير من طرف كل من مندوبي تشغيل الشباب والوكالات المحلية لـــ**ANEM*** وكذا البنوك.

1-2/ مسار البرنامج: ومنذ انطلاق هذا البرنامج فإنه وإلى غاية 2001[1]، ساهم في إنشاء 11850 منصب مول من طرف **BNA*** وبنك الخليفة سابقا، بتكلفة مالية قدرت ب2811272ألف دج بمتوسط 236500دج للمشروع الواحد مما سمح باستحداث 15ألف منصب شغل جديد[2].

أما عن حصيلة التشغيل في هذا البرنامج منذ سنة 2002 إلى 2005 فهي كالتالي 11,8 ألف منصب سنة 2002 و65 ألف منصب سنة 2005.[3]

2. المؤسسة المصغرة * « ME »

دخل هذا البرنامج حيز التنفيذ في السداسي الثاني من سنة 1997، مسير من طرف **ANSEJ**، و موجه للمواطنين الشباب والإطارات الذي تتراوح أعمارهم ما بين 19 و35 سنة، كما يشمل الأفراد الذين مستهم إجراءات تخفيض العمال، فهذا البرنامج يمكنهم من إنشاء مؤسساتهم الخاصة بشرط أن لا تتعدى حجم الاستثمار 10ملايين دج، يتحمل صاحب المشروع فيه من5% إلى 20% من تكاليف المشروع حسب حجم المشروع ومنطقة إنجازه والباقي يمول من طرف البنوك.

كما يقوم **ANSEJ** بدوره بمنح قروض للمستفيد بدون فوائد تصل إلى 25% من التكلفة الإجمالية للمشروع، كما أنه إضافة إلى القروض التي يمنحها فهو يمول أيضا الدراسات التقنية للمشاريع ويضمن المراقبة المستمرة لها من طرف الخبراء المتخصصين كوسيلة لإنجاحها، ضف إلى ذلك يقوم بتحضير المقاولين المسيرين لمؤسساتهم عن طريق الدورات التكوينية، كما أنه

[1]- أنظر الجدول 14 الملحق الأول.

* انظر الملحق السادس.

[2]- قصاب سعدية، مرجع سابق، ص196.

[3]- أنظر الجدول 17، الملحق الأول.

يواضب على تقديم علاوات إضافية تصل إلى 10% من تكلفة المشروع في حالة المشاريع التي تؤثر وبشكل مباشر على الاقتصاد الوطني.

2-1/ حصيلة إنشاء المؤسسات المصغرة[1]:

145600 هو عدد الملفات التي أحصيت حتى سنة 2001،89.5% منها تحصلت على موافقة مبدئية من طرف **ANESJ**، هذه المشاريع التي سمحت بإنشاء ما يعادل 364685 منصب أي حوالي 3عمال لكل مشروع، فمن ضمن 130309. حصل 44200 مشروع على تمويل بنكي بحصة مالية تبلغ 52.293 مليار دج من مجموع التكاليف الكلية. وتوزعت هذه المشاريع بالدرجة الأولى على قطاع النقل، الذي ارتكزت فيه معظم المشاريع بحوالي 34.14%، الزراعة ب20.51% ثم الخدمات بنسبة 20.08%، أما قطاع البناء والأشغال العمومية ب25.72%.

وقد ارتفعت حصيلة التشغيل في هذا البرنامج، خلال الفترة الممتدة من 2002 إلى غاية 2005، إذ انتقلت حصيلة التشغيل فيه من 19600 منصب سنة 2002 إلى 30 ألف أواخر سنة 2005[2].

ودائما ضمن مساعي الدولة لترقية التشغيل ودعم النشاطات المقاولاتية، تم تأسيس إجراء جديد مكمل لإجراء المؤسسة المصغرة الموضوع تحت وصاية **ANSEJ**، موجه للبطالين المسرحين نتيجة للظروف الاقتصادية والتي يتم تسييرها من طرف الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.

المطلب الثاني: برامج حماية ومساعدة العمال المسرحين المسيرة من طرف الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC

إن التغيرات الاقتصادية والاجتماعية التي عرفها المجتمع الجزائري في التسعينات، والناتجة عن الإصلاحات الاقتصادية أثرت سلبا على النسق العام وبالخصوص على سوق العمل الذي انعكس بدوره على الوضعية الاجتماعية، ولكي يتم التحكم في زمام الأمور كان على الدولة أن تقلل من حدة هذا الأثر وذلك باستحداث نظام جديد للحماية الاجتماعية وهو "التأمين على البطالة"، والذي تمخض عنه بروز هيئة لم تكن من قبل والمتمثلة في الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، الذي أنشأ للتكفل بالعمال المسرحين ضحايا الإصلاحات الاقتصادية والتوجه الجديد للاقتصاد الوطني.

أولا: ماهية نظام التأمين على البطالة

أنشأ نظام الحماية الاجتماعية في الجزائر سنة 1950 وكان خاضعا إلى التشريع الفرنسي، وقد عرف هذا النظام تحولات عديدة منذ 1963 أدت إلى تحسين الكثير من الجوانب السلبية التي ميزته، وتركز الحماية الاجتماعية على دائرة الاحتياجات الأساسية كالصحة، التعليم، رفع المستوى

[1]- مختلف المعطيات الإحصائية الخاصة بالبرنامج موجودة في الجداول: 15، 16، ملحق الأول.
[2] انظر الجدول17، الملحق الأول.

المعيشي لفاقدي القدرة على الكسب، وابتداء من 1994 تم تغطية خطر جديد يتمثل في البطالة الناتجة عن الأسباب الاقتصادية والذي ظهر مع تعديل القانون 11-90[1] المتضمن لعلاقات العمل.

I. مفهوم وأهداف نظام التأمين على البطالة

إن نظام التأمين على البطالة يختلف عن منحة البطالة، التي تعتبر كأداة عينية للضمان الاجتماعي مثلها مثل التأمين على المرض، الأمومة، العجز...الخ، فهو يتعدى بكثير هذا المفهوم فبالإضافة إلى التعويض المادي فهو يحاول أو يساعد على إعادة الإدماج من جديد في الحياة المهنية، ويتولى تسيير هذا النظام جهاز يدعى بالصندوق الوطني للتأمين على البطالة، وفيما يلي نستعرض بعض المفاهيم المتعلقة بنظام التأمين على البطالة.

1- تعريف نظام التأمين على البطالة

هو نظام اجتماعي يهدف إلى توفير دخل للشخص المؤمن عليه في حالة تعرضه لحالة البطالة (تسريح) شريطة أن يكون هذا التسريح خارج عن إرادته (بطالة لا إرادية) وهذا ما يدفعنا إلى تعريف التسريح ومختلف أنواعه.

1-1/ تعريف التسريح: التسريح لغة هو الطرد، وتسريح العمال يعني إنهاء علاقة العمل بين صاحب العمل والعامل ويكون ذلك إما لسبب تأديبي أو اقتصادي

أ- التسريح التأديبي: يتم التسريح التأديبي في حالة ارتكاب العمال أخطاء جسيمة أهمها[2]:

- رفض العامل بدون عذر مقبول تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية.
- المشاركة في توقف جماعي عن العمل ويكون خارقا للأحكام التشريعية المعمول بها.
- التسبب عمدا في أضرار مادية تصيب المنشآت والآلات التي لها علاقة بالعمل.

ب- التسريح لسبب اقتصادي: يتم هذا النوع من التسريح عندما تتعرض المؤسسة لضغوطات أو صعوبات مالية مما يجبر صاحب العمل إلى حل التسريح لإنقاذ مؤسسته من الإفلاس أو الغلق النهائي، ويتم هذا التسريح حفاظا على قدر ممكن من مناصب الشغل[3].

[1]- Ait Belkacem Mahrez, L'assurance chômage entre la gestion passif du chômage et la réinsertion active dans le marcher de l'emploi, revue Algérienne du travail ;N°23, 1998, P89.

[2]- المادة 73-4 القانون التسريحي 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل.

[3]- المادة 73-4 مرجع سابق.

ولا يستفيد العامل من نظام التأمين على البطالة إلا إذا كان ممتهنا للعمل بصورة منتظمة قبل تسريحه، وأن يكون الأجر هو مصدر الدخل الوحيد والذي يترتب على فقدانه عدم القدرة على توفير احتياجاته رغم قدرته على العمل ورغبته في الحصول عليه[1].

2- أهداف نظام التأمين على البطالة

يسعى نظام التأمين على البطالة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- العمل على التخفيف من حدة مشكلة فقدان العامل لأجره المنتظم، وضمان توفير الحد الأدنى من متطلبات المعيشة طيلة فترة التعطل عن العمل للحد من الآثار الاقتصادية والاجتماعية التي تترتب عنها.
- العمل على تثبيت معدلات التشغيل باستخدام أسلوب تحديد رسوم التأمين.
- العمل على دعم قدرات الاقتصاد بشكل عام وتحقيق التوازن الاقتصادي والاجتماعي بشكل تلقائي وذلك بالحفاظ على حجم القدرة الشرائية للمستهلكين خلال فترات الركود الاقتصادي.
- الحفاظ على مهارات العمال من خلال الحد من الدوافع التي تجعلهم يلجئون إلى قبول أعمال لا تتناسب مع قدراتهم ومؤهلاتهم، وكذلك بتوفير فرص التدريب لهم[2].

II. دور ومهام الصندوق الوطني للتأمين على البطالة

يعتبر الصندوق الوطني للتأمين على البطالة من أحدث منشآت الحماية الاجتماعية، وهو هيئة عمومية ذات شخصية معنوية واستقلالية مالية، أسس بموجب المرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 6 جويلية 1994 المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 99-37 المؤرخ في 10 فيفري 1999، حيث تم تنصيب 13 مديرية جهوية كلفت من الإدارة المركزية بتشكيل هياكلها في الولايات المحددة جغرافيا من طرف قرار وزاري في 13 ماي 1996[*].

ويتشكل مجلس إدارة هذه المؤسسة الذي تم تنصيبه في 15 جويلية 1996 من 19 عضو، 9 منهم ممثلين عن الاتحاد العام للعمال الجزائريين و5 عن المستخدمين العموميين والخواص، 5 الباقية ممثلون عن السلطات العمومية.

وفضلا عن إجراءاته العملية ومهامه الأساسية المتمثلة في دفع تعويض التأمين على البطالة، يتكفل الصندوق بتسيير إجراءات احتياطية عبر برامج حماية العمال ومساعدتهم على إعادة الإدماج، إذن فمهامه تتمثل في:

---

[1]- حسن عبد اللطيف حمدان، الضمان الاجتماعي فلسفة وتطبيق، الطبعة الأولى، الدار الجامعية، لبنان، ص123.

[2]- BIT, Le chômage et la sécurité social, 1ère édition, SUISSE, 1976, P33.

[*] أنظر توزيع مختلف الوكالات الجهوية في الملحق الثاني.

1- دفع تعويض التأمين

أحدث في إطار المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26 ماي 1994، ينص على قيام الصندوق بدفع تعويضات مالية لفائدة العمال المسرحين بصفة لاإرادية سواء من المؤسسات العمومية أو الخاصة، هذه المبلغ الذي يتم حسابه وفق المعادلة التالية[1]:

$$\frac{SMM + SNMG}{2} = SR$$

SR*: الأجر المرجعي

SMM*: الأجر الشهري الإجمالي المتوسط المتقاضى خلال 12 شهر التي سبقت التسريح.

SNMG*: الأجر الوطني الأدنى المضمون.

1-1/ شروط الالتحاق بنظام التأمين على البطالة: هناك شرطان أساسيان للالتحاق بهذا النظام أحدهما يتعلق بالعامل المسرح والآخر بصاحب العمل.

أ- الشروط الخاصة بالعامل المسرح:

- أن يكون منتسبا للضمان الاجتماعي خلال مدة تعادل 3 سنوات على الأقل.
- أن يكون مرسما في المؤسسة المستخدمة قبل التسريح لسبب اقتصادي.
- أن يكون منخرطا مستوفيا لاشتراكاته في نظام التأمين على البطالة منذ 6أشهر على الأقل قبل توقف العمل.
- أن لم يسبق له رفض عمل أو تكوين تحويلي بغرض العودة إلى العمل.
- أن يرد اسمه ضمن قائمة مؤشر عليها من قبل مفتش العمل المؤهل إقليميا خاصة بالمسرحين في إطار التسريح الإجباري للعمال أو توقيف صاحب العمل.
- أن يكون مسجلا بصفة طالب عمل لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل منذ 3أشهر على الأقل.

ب- الشروط الخاصة بصاحب العمل:

- يتعين على صاحب العمل تسديد "اشتراكات فتح الحقوق" لكل أجير.
- ينبغي عليه استفاء اشتراكات الضمان الاجتماعي.

[1]- RTLRRA, CNAC, Article 3, Page A- 32.

* انظر الملحق السادس.

1-2/ تقييم إجراء دفع تعويض التأمين على البطالة[1]:

إلى غاية الثلاثي الثالث لسنة 2007 تم إيداع 204690 ملف لدى مختلف الوكالات الجهوية للصندوق الوطني للتأمين على البطالة وهذا بغرض الاستفادة من التعويض المتعلق بالتأمين على البطالة، وقدر عدد الملفات المقبولة ب 193367 ملف أي بنسبة تغطية الطلبات بلغت بالتقريب 95% منها 189979 ملف جاري الدفع، أي 98.25% من مجموع الملفات المقبولة، وفي نفس الوقت أي في نهاية الثلاثي الثالث لسنة 2007 تم استيفاء حقوق 178086 ملف من التعويض المتعلق بالتأمين على البطالة.

ومن مجموع المستفيدين من هذا التعويض نجد أن:

- 90% منهم ذكور تم تسريحهم من قطاعين أساسيين هما: البناء والأشغال العمومية بنسبة 70%، قطاع الصناعة والتجارة بنسبة 30%.
- الفئة العمرية الأكثر استفادة من هذا الإجراء تتراوح بين 20 و46سنة، نسبتهم مقسمة حسب الفئات العمرية التالية: 37% بالنسبة للفئة العمرية [21 – 35سنة]، ثم الفئة العمرية [36 – 45سنة] 39 %، ثم آخر فئة 46 سنة فأكثر بنسبة تقدر ب 24%.

2- إجراء البحث عن الشغل "RT"[*]

أنشأ هذا الإجراء سنة 1998، وهو موجه لفئة البطالين المسرحين الراغبين في إيجاد عمل مأجور، ويتم هذا البرنامج أو الإجراء عبر مراكز البحث عن الشغل **CRT**[*] الثلاثة والعشرون المنشطة من قبل 72 مستشار والموزعة على أنحاء التراب الوطني.

وهو برنامج يهدف إلى تحديد الانشغالات الذاتية والكفاءات المهنية للبطال المسرح، ويتم ذلك تحت إشراف نخبة من المستشارين المؤطرين، هذا التأطير ينص على تعليمهم التقنيات الحيثة في مجال البحث عن العمل مثل: تحرير السيرات المهنية، نصائح حول العمل، ومعلومات عن سوق العمل، كيفية استعمال تقنيات الإعلام الآلي وآلات السمعي البصري...الخ.

يشارك في هذا الإجراء ما بين 12 و14 فرد يلتقون جماعيا ويوميا في دورة تكوينية مدتها 3أسابيع رفقة مستشار منشط مختص ملم بمعطيات سوق العمل مهمته تفعيل عملية البحث عن الشغل، هذا الإجراء الذي أفضى وإلى نهاية سنة 2003 إلى التكفل بما يزيد 7958 شخص منهم 1960 شخص أعيد إدماجهم من جديد في الحياة العملية[2].

---

[1]- أنظر الجدول 18، الملحق الأول.

[*] انظر الملحق السادس.

[2]- حصيلة نشاطات برنامج البحث عن الشغل، الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، 2003/12/30.

3- إجراء دعم العمل الحر « ATI »*

هو إجراء مخصص للعمال المسرحين، الراغبين في الحصول أو إنشاء مشاريعهم الخاصة، وذلك عبر مراكز دعم العمل الحر **CATI*** الخمسة والأربعون المنتشرة عبر كامل التراب الوطني والمنشطة من قبل 128 مستشار.

ويهدف هذا الإجراء إلى مرافقة العمال المسرحين بصفة لاإرادية ولأسباب اقتصادية في إنشاء عمل مستقل بمساعدة فريق من المستشارين المنشطين المختصين في مجالات إعداد دراسات مسبقة للمشروع، متابعة سير أشغاله وإعداد مخطط أولي لانطلاقها بالإضافة إلى توفير التركيبة المالية للمشروع بالتعاون مع الهيئات المختصة.

ولهذا الغرض ولأجل تجسيد هذا البرنامج أو الإجراء وضمان ديمومة العمل الحر، تتواصل عملية دعم المستفيد ومتابعة نشاطاته طيلة سنة كاملة، مع تخصيص تكوين تطبيقي لمدة 10 أسابيع تقريبا تؤهله لتطوير فكرة المشروع وتسيير شؤون مؤسسته في شتى المجالات كالجباية والمحاسبة وقانون العمل...الخ.

وإلى غاية الثلاثي الثالث 2003، تم تسجيل ما يقارب 2500 مشروع منها 371 مؤسسة دخلت طور العمل و348 طور الإنجاز[1].

4- إجراء التكوين بإعادة التأهيل « FR » *

في إطار مهامه المتمثلة في إعادة إدماج البطالين في الحياة المهنية وتوسيع كفاءاتهم ورفع تأهيلهم، يسعى الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، في نطاق الاتفاقيات المبرمة مع مراكز التكوين والتعليم المهني **CFP***، والمركز الوطني للتعليم المهني عن بعد **CNFPD***، ومراكز التكوين التقني (باتميتال) **CFT*** بني عمران أوالمدارس الخاصة بتنظيم دورات تكوينية لفترات قصيرة تمتد من 2 إلى 6 أشهر لفائدة المتربصين حسب فروعهم المهنية، وذلك من خلال التكوين بالإقامة والتكوين عن بعد، علاوة على عمليات تكوين المستفيدين الأميين.

بلغت حصيلة عدد المستفيدين من نشاطات هذا الإجراء إلى غاية الثلاثي الثالث من 2003 ب12732 مستفيد وزعت بين مختلف أنواع التكوين المقترحة كما يلي[2]:

بالنسبة للتكوين بالإقامة وصل عدد مستفيديه إلى ما يقارب 4378شخص، أما التكوين عن بعد فقد بلغ عدد مستفيديه ب1681شخص، تكوين المستفيدين الأميين 71 شخص، علاوة عن نشاطات التكوين الموجهة للمستفيدين المستنفذين لحقوقهم في التعويض عن البطالة بما في ذلك اختبارات التأهيل التي يمنح على إثرها شهادات تبرر مؤهلاتهم المهنية 6602 مستفيد.

---

* انظر الملحق السادس.

[1]- حصيلة نشاطات برنامج دعم العمل الحر، الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، 2003/12/31.

[2]- حصيلة نشاط برنامج التكوين بإعادة التأهيل، الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، 2003/12/31.

5- إجراء دعم المؤسسات المواجهة للصعوبات « AED » *

من بين الخدمات التي يقدمها الصندوق بصرف النظر عن مهامه الأساسية والمتمثلة في التعويض وإعادة الإدماج نجد خدمة مساعدة المؤسسات التي تعاني من صعوبات، وذلك بموجب قرار مجلس إدارته الصادر في جويلية 2000، مؤكدا بذلك على صيغة المادة 5 من المرسوم رقم94-188 المؤرخ في 6 جويلية 1994 المتضمن القانون الأساسي للصندوق والذي يسمح بمساعدة المؤسسات المواجهة للصعوبات وذلك حفاظا على الشغل.

ويكون ذلك عن طريق توفير مجموعة من الخدمات (تمويل واقتناء الخدمات التقنية والتجارية والتسييرية اللازمة لهذه المؤسسات، تكوين مسييريها وعمالها، الوساطة مع الهيئات المالية الشريكة لضمان القروض، خفض الفوائد...الخ)، وقد خصص غلاف مالي معتبر لتشكيل فريق من الخبراء ذوي تجربة عالية في الميدان، مهمته تكمن في إعداد مخطط المشاريع النموذجية ورصد وسائل العمل الميدانية.

ولقد تمكن هذا الإجراء وإلى غاية الثلاثي الثالث من 2006 من تقديم الدعم والمساعدة لـــ 43مؤسسة تم من خلالها الاحتفاظ ب1837عامل، كما ساهم الصندوق الوطني للتأمين على البطالة في الرأس المال الاجتماعي لـــ 16مؤسسة[1].

والجدير بالذكر أنه منذ سنة 2004 وضمن مهمته الجديدة جمع الصندوق الوطني للتأمين على البطالة بين الإجراءين الأولين (RT)* و(ATI)* بحيث تم إدماجهم ضمن الإجراء الجديد الذي يخص البطالين المسرحين ذوي الفئة العمرية المحصورة بين 35 و50 سنة وذلك بغية تحسين مراقبة ورصد المشاريع.

ثانيا: الإجراء الجديد للصندوق الوطني للتأمين على البطالة

إن الطفرات الاقتصادية التي عرفتها البلاد في النصف الثاني من الثمانينات والتي دامت حتى نهاية التسعينات، أفرزت في سوق العمل فئة جديدة من البطالين، ويتعلق الأمر هنا بالعمال المتضررين من إجراءات التسريحات الجماعية التي تمخضت عن الإصلاحات الاقتصادية المتبناة آنذاك. فبعمر يتعدى الأربعين سنة وبخبرة معتبرة، حرم هؤلاء المسرحين من إجراء العمل الذي جاءت به الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، فكان لزاما على الحكومة ودائما في إطار مكافحة البطالة وتشجيع النشاطات الخالقة للثروة، وضع إجراء جديد يتكفل بالبطالين المسرحين الذين تتراوح أعمارهم بين 35و50 سنة، المكمل لإجراء (ANSEJ) المخصص لشريحة الشباب، ذلك

* انظر الملحق السادس.
[1]- أنظر الجدول 19، الملحق الأول.

عبر المرسوم الرئاسي رقم 03-514 المؤرخ في 6ديسمبر 2003[1]، أوكلت مهمة تسيير هذا الإجراء إلى الصندوق الوطني للتأمين على البطالة سنة 2004.

I. إجراء دعم استحداث مؤسسات مصغرة من طرف البطالين البالغين من العمر 35-50سنة

إن المؤسسة المصغرة هي الشكل الأكثر توصية به من أجل تنشيط وتحريك النسيج الاقتصادي المحلي لأنها تساهم في تعزيز روح المبادرة والشراكة وتشكل حقلا خصبا لخلق مناصب الشغل، ومن هذا جاء هذا الإجراء ليخفف هدفين متزامنين، أولهما هو التخفيف من حدة البطالة وخصوصا إذا كان البطال يملك خبرة مهنية لا بأس بها هذا من جهة، ومن جهة أخرى تدعيم الاقتصاد الوطني بالمؤسسات المصغرة والتي تعتبر في وقتنا الراهن المحرك الأساسي الذي تعتمد عليه أية دولة للدفع باقتصادها نحو الأمام، هذا الإجراء الذي يتم الاستفادة منه وفق شروط معينة ويحمل امتيازات محددة[2].

1- شروط الاستفادة من الإجراء

ينبغي على البطال المسرح الراغب في الاستفادة من هذا الإجراء أن تتوفر فيه مجموعة من الشروط:

- بلوغ سن يتراوح بين 35سنة و50سنة مع الإقامة بالجزائر.
- التسجيل لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل منذ 6أشهر على الأقل بصفة طالب شغل.
- عدم شغل منصب عمل مأجور عند إيداع طلب الإعانة.
- عدم ممارسة نشاط للحساب الخاص منذ 12شهر على الأقل.
- عدم الاستفادة من إجراءات تدعيمية أخرى مماثلة.
- القدرة على رصد إمكانيات مالية كافية للمساهمة في تمويل المشروع.
- التمتع بمؤهل مهني أو ملكات معرفية ذات صلة بالنشاط المراد القيام به.

2- القطاعات المستهدفة من الإجراء

قطاعات النشاط المستهدفة من هذا الإجراء تغطي:

- كل نشاطات إنتاج السلع والخدمات.
- النشاطات المنشأة ضمن قطاع الزراعة والري والصيد البحري و/أو في المناطق الخاصة كولايات الجنوب والهضاب العليا تلقى دعما خاصا.

[1]- Guide sur le nouveau dispositif de prise en charge des chômeurs 35-50 ans, Pages 19, 20, 21.

[2]- أنظر الملحق الثاني.

3- الامتيازات المقترحة من الإجراء:

يقترح هذا الإجراء جملة من الامتيازات يمكن تلخيصها بالنحو التالي:

3-1/ الدعم المقترح من الصندوق: يمنح الصندوق الوطني للتأمين على البطالة جملة من المساعدات منها:

- قرض غير مكافئ بدون فائدة PNR*.
- تعيين مستشار منشط يرافق كل مستفيد، مهمته تكمن في اختبار وفحص فكرة المشروع، إعداد دراسة تقنية اقتصادية، تحضير ومرافقة البطال صاحب المشروع لمقابلة لجنة الانتقاء والتصديق، ضف إلى ذلك استشارات وإعانات طيلة مسار تركيب نشاطه وبعده.

3-2/ التخفيض في معدل الفائدة المرتبط بالقرض البنكي: تحدد نسبة تخفيض معدلات فوائد قروض الاستثمار الممنوحة من طرف البنوك للمستفيدين حسب قطاعات النشاط والمنطقة المختارة لإنشاء المشروع.

- تقدر نسبة التخفيض ب75% إذا كان المشروع منشأ في ولايات الجنوب والهضاب العليا، وبنفس النسبة 75% إذا كان نوع النشاط المختار ينتمي إلى قطاع الفلاحة الري والصيد البحري.
- يخفض معدل الفائدة المتعلق بقرض الاستثمار أي 50% إذا كان المشروع ينتمي إلى قطاعات أخرى.
- يستفيد البطال صاحب المشروع من تخفيض على معدل الفائدة يقدر ب90%، في حالة ما إذا كان المشروع منشأ في منطقة خاصة.

أما عن فارق معدل الفائدة غير المخفض فيتحمله المستفيد على النحو التالي (10% في المناطق الخاصة 25% في ولايات الجنوب والهضاب العليا، 25% بالنسبة لقطاع الفلاحة والري والصيد البحري وأخيرا 50% في القطاعات الأخرى).

3-3/ الامتيازات الضريبية: يستفيد البطال صاحب المشروع من الامتيازات الضريبية في مرحلتين:

أ- عند تنفيذ المشروع: البطال صاحب المشروع يستفيد من الامتيازات الضريبية التالية:

- تطبيق معدل مخفض بنسبة 5% من الرسوم الجمركية على التجهيزات المستوردة التي تدخل مباشرة في إنجاز المشروع.

* انظر الملحق السادس.

- الإعفاء من ضريبة القيمة المضافة للتجهيزات والخدمات التي تدخل مباشرة في إنجاز المشروع.
- الإعفاء من رسوم تحويل الملكية بشأن الاقتناءات العقارية المحققة في إطار ذات المشروع.

ب- عند استغلال المشروع لمدة 3سنوات: فإن البطال يستفيد من الإعفاء على ضريبة أرباح الشركات، ضريبة الدخل الإجمالي، رسم النشاط المهني، وأخيرا الرسم العقاري الخاص بملكية البنايات.

4- كيفية تمويل المشروع المتضمن لهذا الإجراء:[1]

لا تتعدى قيمة المبلغ الإجمالي للاستثمار ضمن هذا الإجراء 5 ملايين دج تتكفل به ثلاث جهات أساسية وهي المستفيد (مساهمة شخصية)، الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (القرض غير المكافئ)، البنك، وتختلف نسبة مشاركة كل طرف حسب الهيكل المالي للمشروع وكذا منطقة إنشائه وعليه نميز بين مستويين من التمويل.

4-1/ المستوى الأول: للمشاريع التي لا يتعدى هيكلها المالي 2مليون دج، تبلغ نسبة كل من المساهمة الشخصية، قيمة القرض غير المكافئ، والمبلغ الذي يشارك به البنك على التوالي 5%، 25%، 70%، من مجموع المبلغ الإجمالي للاستثمار.

4-2/ المستوى الثاني: للمشاريع التي يتراوح هيكلها المالي بين 2 و5ملايين دج، تتوزع مساهمة كل طرف من الأطراف السابقة بناء على منطقة وطبيعة نشاط المشروع.

أ- منطقة عادية: تبلغ المساهمة الشخصية 10%، القرض غير مكافئ20%، أما البنك فيساهم ب70% من إجمالي قرض الاستثمار.

ب- الجنوب والهضاب العليا ومناطق خاصة: إن التركيبة المالية للمشروع في هذه الحالة تكون 8% بالنسبة للمساهمة الشخصية، 22% قيمة القرض غير المكافئ، 70% بالنسبة للبنك.

II. مسار البطال صاحب المشروع[2]:

يتعين على البطال الراغب في الاستفادة من الإجراء المقترح من الصندوق الوطني للتأمين على البطالة المرور بعدة مراحل متتالية يمكن اختصارها فيما يلي:

[1]- أنظر الملحق الثاني.
[2]- أنظر الملحق الثاني.

1- مرحلة تكوين وإيداع الملف

من أجل الانخراط والاستفادة من هذا الإجراء وجب على الأشخاص المهتمين أن تتوفر فيهم شروط الاستفادة وبعدها يتوجب عليهم تكوين ملف إداري والذي يضم مختلف الوثائق المطلوبة.

2- مرحلة معالجة الملف

عند إيداع ملفاتهم يرافق المترشحون من طرف مستشار منشط المكلف من طرف الصندوق، هذا الأخير الذي يتابعهم ويحضر معهم طيلة فترة معالجة ملفاتهم، هذه المعالجة التي تتم في خطوتين أساسيتين:

2-1/ المرور عبر مركز دعم العمل الحر (CATI)*: والذي تكمن مهمته في إعلام، تكوين، إرشاد ومتابعة البطال، وتقييم قدراته المهنية واستعداداته في إنشاء عمل حر، وفي حالة عدم حيازة المرشح على ملكات معرفية أو تأهيل غير مثبت، يوجه المرشح نحو الهيئات التكوينية المتعاقدة مع الصندوق والمخول لها التصديق على التأهيلات المهنية.

2-2/ المرور عبر لجنة الانتقاء والتصديق (CSV)*: المرشح مجبر على تقديم مشروعه أمام هذه اللجنة التي تجتمع كل 5 أسابيع بدعوة من رئيس اللجنة أو بطلب من المستشار المنشط المرافق، وهي تتكون من المستشار المنشط للصندوق الوطني للتأمين على البطالة، ممثلي 5 بنوك المعنية*، ممثل المصالح المالية للمديريات الجهوية التابعة للصندوق، ممثلي الغرف المهنية المعنية، هذه اللجنة مكلفة بدراسة وإبداء الرأي العام حول الجدوى الاقتصادية للمشاريع وديمومتها، وهنا نميز حالتين:

أ- حالة الرفض: في حالة رفض الملف من جانب اللجنة، تبرر أسباب الرفض وتبلغ الأطراف المعنية (البطال والصندوق)، مع الإشارة إلى أنه بوسع البطال تقديم مشروع جديد بعد رفع التحفظات التي أبدتها الجهة الرافضة لفكرة المشروع في اللجنة.

ب- حالة القبول: في حالة القبول يسلم الصندوق للمرشح شهادة القابلية ويعود قرار منح القرض إلى البنك أو المؤسسة المالية التي يجب أن تفصل فيه في أجل قدره 3أشهر ابتداء من تاريخ الإيداع.

3- مرحلة طلب القرض البنكي

عند هذه المرحلة وفي حالة قبول منح القرض البنكي يتعين على البطال صاحب المشروع اتخاذ الإجراءات التالية:

* انظر الملحق السادس.

* البنوك المعنية هي: CPA, BEA, BDL, BADR, BNA (أنظر الملحق السادس).

3-1/ الانخراط في صندوق الاحتياط المتبادل FCM*: هذا الأخير الذي سيدفع فيه البطال 0.35% من مجموع القرض الواجب عليه دفعه (من مساهمته الشخصية).

3-2/ تشكيل الملف الثالث والأخير: والذي يتكون من الوثائق التالية:

- شهادة القابلية التي تمنحها لجنة الانتقاء والتصديق.
- السجل التجاري.
- وثيقة الإيداع لدى صندوق الاحتياط المتبادل.
- وثيقة الانتماء إلى **CASNOS**.
- عقد الإيجار أو عقد امتلاك المقر.

وعند تشكيل الملف المطلوب يتحصل البطال على القرض الغير مكافئ **PNR** والقرض البنكي، هذان الأخيران يضاف إليهما مقدار المساهمة الشخصية الباقية ويودعون في رصيد بنكي باسم المستفيد في نفس البنك المانح للقرض، ويستطيع بعدها مباشرة مشروعه والاستفادة من الامتيازات الضريبية المتعلقة بالإجراء

III. تقييم النتائج المحققة من الإجراء

سنتطرق تحت هذا العنوان إلى عرض مختلف النتائج التي توصل إليها هذا الإجراء وذلك في قسمين أساسيين، أولهما خاص بعرض النتائج التي توصل إليها الإجراء ككل بناءا على مسار البطال صاحب المشروع، أما القسم الثاني فهو يتطرق إلى عرض توزيع البطالين أصحاب المشاريع حسب العوامل الاجتماعية والاقتصادية، وهذا في فترة زمنية تمتد من دخول الإجراء حيز التنفيذ إلى غاية الثلاثي الثالث من سنة 2007، والمقدمة من طرف الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.

1- عرض نتائج الإجراء حسب مسار البطال صاحب المشروع:

يمر البطال صاحب المشروع بمعية الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، بأربع محطات أساسية، وهي معالجة الملفات من طرف **CATI**، **CSV** والتحصل على شهادة القابلية، طلب الموافقة على القرض البنكي، الانخراط في صندوق الكفالة والتحصل على القرض غير المكافئ، وأخيرا الشروع في تحقيق المشروع والنتائج التالية تبين حصيلة هذا الإجراء في كل مرحلة من المراحل السابقة.

* انظر الملحق السادس.

فعدد الملفات المودعة والمسجلة في كل مرحلة من المراحل السابق ذكرها أعلاه، تترجم الصعوبات التي يتلقاها البطال في مشواره للاستفادة من هذا الإجراء، وهذا ما تبينه حصيلة هذا الإجراء والتي سنبينها في النقاط التالية[1]:

- هناك اختلاف كبير بين عدد الأشخاص الذي يتم استقبالهم في مختلف الوكالات الجهوية للصندوق البالغ عددهم 281209 شخص وعدد الأشخاص الذين يودعون حقيقة ملفاتهم من أجل الانخراط والاستفادة من هذا الإجراء والبالغ عددهم53778.
- كل الملفات المودعة في وكالات الصندوق تتابع من طرف **CATI** (53818 ملف مدروس) مقابل (53778 ملف مودع).
- أكثر من 73% من الملفات المسجلة في **CATI**، تم تمريرها إلى لجنة الانتقاء والتصديق **CSV** و 27% الباقية رفض لعدم توفرها للشروط اللازمة.
- من بين 73% من الملفات المسجلة في**CSV**، تم قبول 86% ملف ورفض 14% منها، بسبب نتائج الدراسات التقنية الاقتصادية والتي أقرت على عدم ربحية المشاريع.
- تحصل 34371 بطال على شهادة القابلية، ولكن 60% منهم فقط واصلوا مشوارهم من أجل الحصول على القرض البنكي.
- من بين 20900 ملف مودع لدى مختلف البنوك، تم قبول 10397 ملف، ورفض 6341.
- بعد التحصل على القرض البنكي 77% من أصحاب المشاريع ينخرطون في **FCM*** ومن ثم يتحصلون على**PNR***، وبالتالي يستطيعون البدء في مشاريعهم.
- إن مقدار الاختلاف بين عدد ملفات القروض البنكية المقبولة (10397) ملف مقبول وعدد **PNR** الممنوحة (7199) قرض يلخص طول الإجراءات الإدارية التي تأتي بعد المرحلة السابقة.

2- توزيع الخصائص الاجتماعية والاقتصادية للمستفيدين من الإجراء

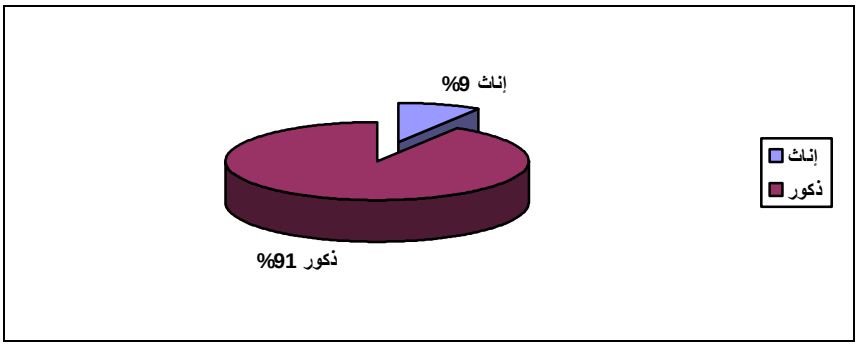
في هذا الجزء سنحاول تحليل كيفية توزيع مختلف الخصائص الاقتصادية والاجتماعية على المستفيدين من الإجراء.

2-1/ التوزيع حسب الخصائص الاجتماعية: هذه الخصائص التي تضم كل من النوع الاجتماعي والمستوى التعليمي.

أ- النوع الاجتماعي: يظهر توزيع أصحاب المشاريع حسب النوع الاجتماعي على أن أغلبية المستفيدين من هذا الإجراء هم ذكور بنسبة 91.82% ، مقابل8.1% للإناث وهذا ما بينه التمثيل البياني التالي:

[1]- أنظر الجدول 20، الملحق الأول.
* أنظر الملحق السادس.

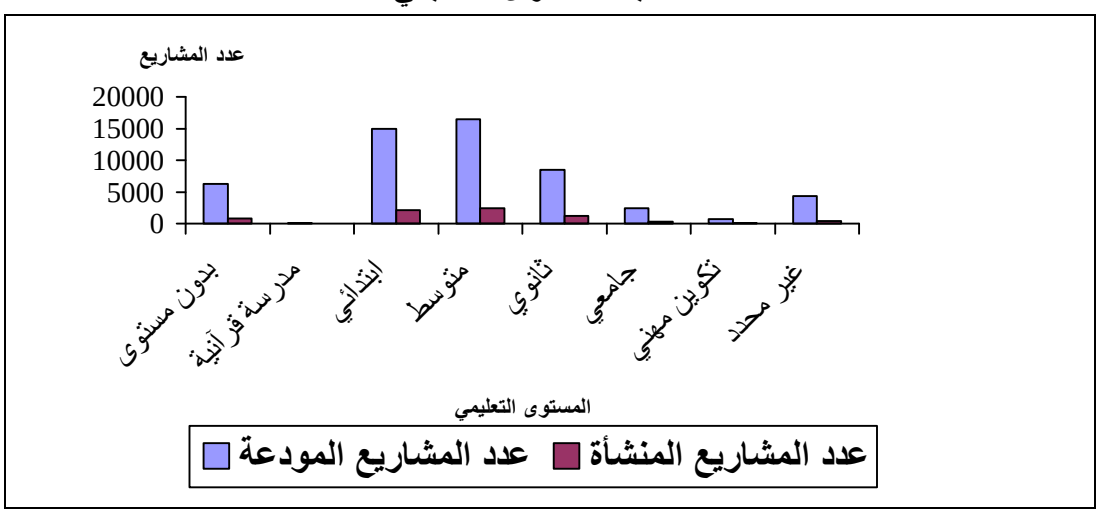
شكل رقم 05: رسم بياني يمثل الدائرة النسبية لتوزيع خاصية النوع الاجتماعي



المصدر: الإحصائيات إلى غاية الثلاثي الثالث من سنة 2007، الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، الجزائر، أنظر الجدول 21 من الملحق الأول.

ب-حسب المستوى التعليمي: إن توزيع المشاريع المودعة والمنشأة حسب المستوى التعليمي لأصحاب المشاريع يظهر في التمثيل البياني التالي:

شكل رقم 06: رسم بياني يمثل الأعمدة التكرارية لتوزيع عدد المشاريع المودعة والمنشأة حسب خاصية المستوى التعليمي



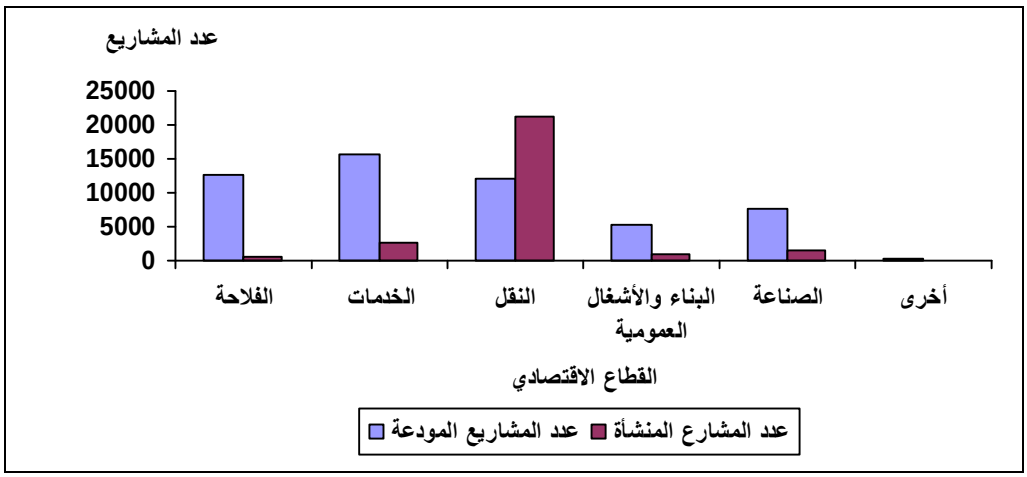
المصدر: الإحصائيات إلى غاية الثلاثي الثالث من سنة 2007، الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، الجزائر، أنظر الجدول 22 الملحق الأول.

هذا التمثيل البياني يظهر لنا أن هناك تركيز البطالين أصحاب المشاريع ذات المستوى الدراسي المتوسط 30.69% إلى الابتدائي 27.86%، وهذا راجع حسب الصندوق الوطني للتأمين على البطالة إلى عامل التسريح الذي مس هذه الفئة بالذات.

2-2/ التوزيع حسب الخصائص الاقتصادية: هذه الخصائص التي تضم كل من، نوع القطاع المنتمي إليه المشروع، عدد المشاريع المدروسة من طرف البنوك، وأخيرا عدد المؤسسات المنشأة ومناصب الشغل المحققة.

أ- توزيع المشاريع على القطاعات الاقتصادية: تتوزع المشاريع المودعة لدى وكالات الصندوق الوطني للتأمين على البطالة على خمسة قطاعات اقتصادية وذلك حسب ما يبينه الشكل البياني التالي:

شكل رقم 07: رسم بياني يمثل الأعمدة التكرارية لتوزيع المشاريع المودعة على القطاعات الاقتصادية

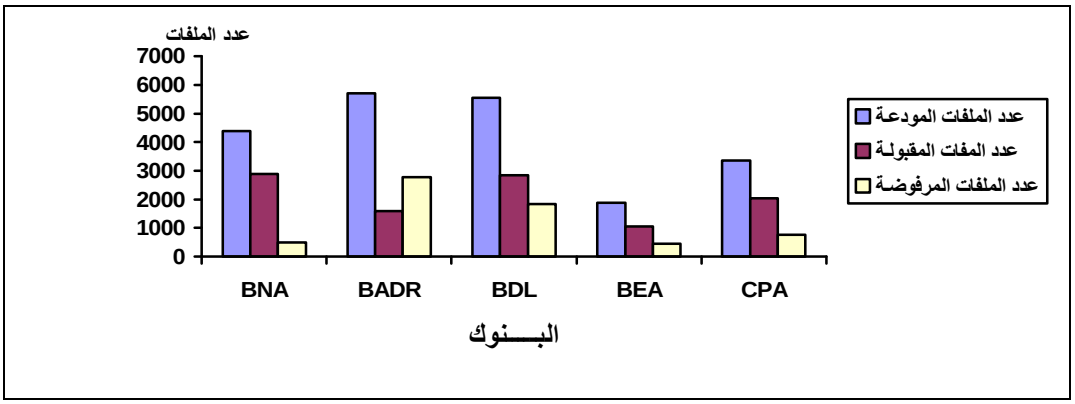


المصدر: الإحصائيات إلى غاية الثلاثي الثالث لسنة 2007، الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، الجزائر، انظر الجدول 23، الملحق الأول.

يبرز الشكل البياني على وجود فارق كبير بين عدد المشاريع المودعة وعدد المشاريع المحققة خاصة في القطاع الفلاحي (12745 ملف مودع مقابل 589 مشروع محقق) وقطاع الخدمات (15547 ملف مودع مقابل 2541 مشروع محقق)، أما قطاع النقل فقد سجل نسبة تحقيق للمشاريع تقدر ب17.5% وقطاع البناء والأشغال العمومية ب16.8%.

ب-توزيع عدد المشاريع المعالجة على مختلف البنوك الوطنية: تتوزع نسبة المشاركة في مختلف البنوك الوطنية المنخرطة في هذا الإجراء في الشكل البياني التالي:

شكل رقم 08: رسم بياني يمثل الأعمدة التكرارية لتوزيع عدد المشاريع المعالجة على مختلف البنوك الوطنية

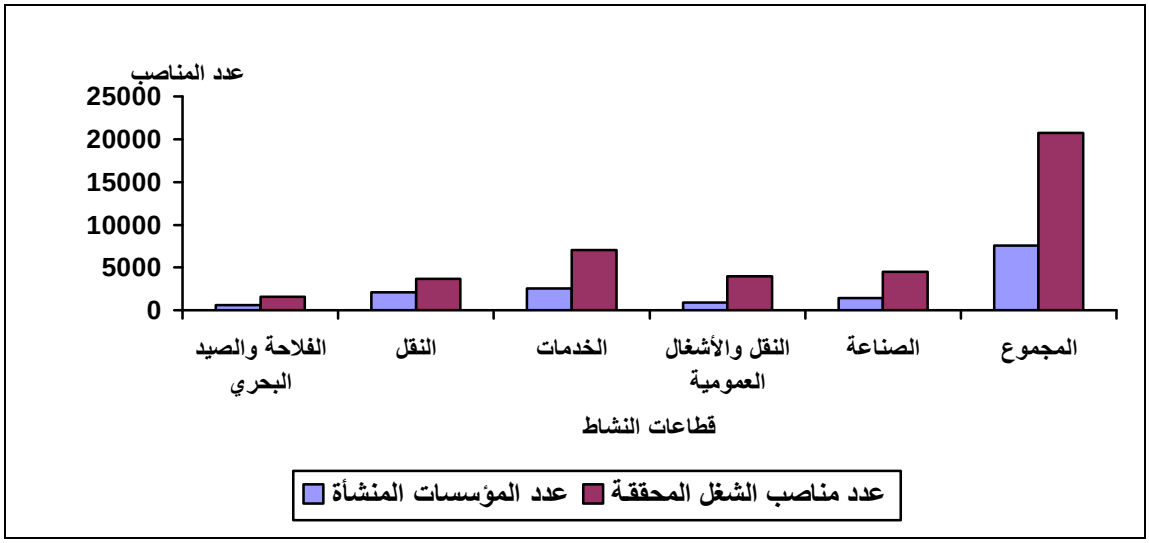


المصدر: الإحصائيات إلى غاية الثلاثي الثالث لسنة 2007، الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، الجزائر، أنظر الجدول 24، الملحق الأول.

يظهر لنا الشكل البياني أن هناك تباين في مشاركة مختلف البنوك الوطنية ضمن هذا الإجراء حيث سجلت أعلى نسبة قبول لدى **BNA** و**BDL** بنسبة تقدر ب27% لكل منهما، ثم بنك **CPA** ب19% أما بنك **BEA** و**BADR** فقد ساهم كل واحد منهما بالنسب 10 و15% على التوالي من مجموع القروض البنكية الممنوحة

ج- توزيع عدد الوظائف المنشأة في القطاعات الاقتصادية المنتمية إليها المشاريع: إن تقييم أي إجراء يكون على أساس النتائج المحققة، بالموازاة مع أهدافه المسطرة، وكان هدف الصندوق الوطني للتأمين على البطالة عند تبني هذا الإجراء هو محاولة خلق النشاطات المولدة لمناصب الشغل الجديدة، فالنتائج المستخلصة من هذا الإجراء ممثلة في الشكل البياني التالي:

شكل رقم 09: رسم بياني يمثل أعمدة تكرارية لتوزيع المؤسسات المنشأة وعدد مناصب الشغل المستحدثة حسب قطاعات النشاط



المصدر: الإحصائيات إلى غاية الثلاثي الثالث من سنة2007، الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، الجزائر، الجدول رقم 25، الملحق الأول.

يظهر لنا الشكل البياني أن هناك اختلاف بين عدد المؤسسات المنشأة بين القطاعات الاقتصادية وعدد مناصب الشغل المحققة في كل قطاع، حيث نجد أن 34% و28% من مجموع المؤسسات المنشأة كانت تنتمي إلى قطاع الخدمات والنقل على التوالي هذان القطاعان سجلا في نفس الوقت أكبر نسبة من حيث خلق مناصب شغل جديدة بنسبة تقدر ب18% و34% أما القطاعات الباقية فقد كانت مساهمتها في تحقيق مناصب الشغل كما يلي: 22% في الصناعة، 19% للبناء والأشغال العمومية، وأخيرا 7% وهي أضعف نسبة للفلاحة والصيد البحري.

خلاصة الفصل

ورثت الجزائر غداة الاستقلال مشاكل اقتصادية واجتماعية خانقة، وأمام هذه الحالة كان على الدولة أن تضع سياسة خاصة تخلصها من هذه الوضعية، وعليه تبنت المشروع الاقتصادي القائم على التصنيع الذي مول من إيرادات المحروقات، وكان هذا المشروع يحمل أهدافا اقتصادية واجتماعية في مقدمتها تكثيف وتسريع وتيرة الاستثمارات التي تؤدي إلى إنعاش سوق العمل، هذه الإستراتيجية سمحت بخلق مناصب شغل كثيفة تقلصت معه نسبة البطالة التي انتقلت من 33% سنة 1965 إلى 15.4% سنة 1985.

وفي منتصف الثمانينات بدأت الجزائر تعرف مشاكل اقتصادية واجتماعية عويصة ناتجة أساسا عن ضعف السياسة الاقتصادية المعتمد عليها سابقا، وقد عمقتها الأزمة الاقتصادية العالمية لسنة 1986 بسبب انهيار أسعار المحروقات التي تشكل المصدر الأساسي لواردات الخزينة العمومية مما دفعها إلى الاستدانة، الشيء الذي أدى إلى بروز أزمة مديونية خانقة، هذه الأخيرة فرضت على الدولة الجزائرية الاستعانة والاستنجاد بالهيئات المالية والنقدية الدولية والتي فرضت علها شروطا بهدف إعادة تنظيم اقتصادها، وذلك في إطار ما يسمى ببرنامج التعديل الهيكلي والمتضمنة في شروطه حل المؤسسات العاجزة ماليا أو خوصصتها، وهذا ما نتج عنه تسريح آلاف العمال خصوصا بعد إلغاء القانون العام للعامل والذي عوض بالقانون 11- 90 مما أعطى حرية أكثر للمستخدمين بخصوص حركات العمال:(توظيف، تسريح، عقود عمل مؤقتة...) الشيء الذي أدى إلى تزايد معدلات البطالة التي انتقلت من 17.5% سنة 1986 إلى 24.36% سنة 1994 ثم إلى 29.29% سنة 1999 وذلك بسبب انخفاض وتيرة استحداث مناصب الشغل الراجع لتخلي الدولة عن الاستثمارات العمومية وعن دورها ككونها المانح الوحيد لمناصب الشغل والذي قابلها توافد أجيال متراكمة من طالبي العمل لأول مرة، وأيضا عمليات التسريح الجماعية للعمال التي باشرت بها المؤسسات العمومية، إذ تم تسريح أزيد من 360 ألف عامل خلال الفترة الممتدة من 1994 إلى 1998.

وأمام تفاقم مشكلة البطالة، تم إعداد جملة من البرامج لمكافحة هذه الظاهرة في بلادنا بهدف خلق ديناميكية في سوق العمل والحد من الآثار السلبية لها، وكانت غالبية هذه البرامج تتميز بطابعها الاجتماعي ومن بين هذه البرامج تلك الموجهة لفئة العمال المسرحين جراء الأوضاع الاقتصادية، حيث استفادت هذه الشريحة من إجراءات ذات طابع اجتماعي والتي تمت تحت وصاية الصندوق الوطني للتأمين على البطالة مثل: الاستفادة من حقوق التأمين على البطالة، بالإضافة إلى برامج تهدف إلى إعادة إدماجهم في الحياة المهنية مثل CRT و AIT، هذه الشريحة استفادت من إجراء جديد وهو "إجراء استحداث النشاطات من طرف البطالين أصحاب المشاريع البالغين من

العمر ما بين 35 و50 سنة"، والداخل ضمن الإستراتيجية الجديدة لترقية التشغيل التي باشرت بها بلادنا انطلاقا من سنة 2001، حيث عرفت هذه السياسة توجها جديدا وذلك بالتحول من المعالجة الاجتماعية للظاهرة إلى المعالجة الاقتصادية لها، هذه السياسة التي صادفت التحسن الذي شهده الاقتصاد الوطني وشروعه في برامج تنموية ضخمة للفترة 2001- 2009، والتي انخفضت على إثرها معدلات البطالة إلى أدنى مستوياتها وانتقلت من28.72% سنة 2000إلى 11% سنة 2008.

مقدمة الفصل

إن الخطوة المنطقية بعد التعريف بمشكلة الدراسة وبلورة أهدافها وإبراز الأسئلة المطلوب الإجابة عنها، هي تحديد أساليب جمع البيانات الخاصة بالبحث، خصوصا إذا كانت طبيعة هذه الدراسة تتطلب البحث عن بيانات أولية التي يقوم الباحث بجمعها وتسجيلها بنفسه، وذلك عن طريق الاستعانة ببعض الأدوات التي أوجدت لهذا الغرض كالاستمارة الاستقصائية التي يتم تصميمها وإعدادها وفق أسس علمية محددة، هذه الأخيرة التي يتم تحصيل بياناتها عن طريق إتباع أحد الطرق المعروفة كالمقابلة الشخصية، أو المقابلة عن طريق الهاتف، أو البريد...الخ.

فالبيانات وكما يتفق عليها الجميع هي العمود الفقري والحجر الأساسي لأي بحث أو دراسة تسعى إلى إثبات وجهة نظر أو أراء معينة والموضوعة ضمن فرضيات محددة. حيث يتم معالجة هذه البيانات، تقديرها واستخلاص النتائج منها، والتي تمدنا في النهاية بالمعلومات التي يمكن الاستعانة بها واستخدامها في اتخاذ القرارات السليمة.

فجمع البيانات من مصادرها الأولية قد يجبر الباحث على الاختيار بين أسلوبين أحدهما يدعى الحصر الشامل والذي وفي معظم الأحيان يتعذر الاستعانة به لما يتطلبه من إمكانيات ومجهودات كبيرة، مما يضطره للجوء إلى أسلوب آخر يطلق عليه أسلوب العينة أو المعاينة، ويسمى الأسلوب المستخدم في جمع البيانات بأسلوب المعاينة عندما يحصر الباحث دراسته على جزء محدد من المجتمع الخاضع للدراسة هذا الجزء الذي يدعى بالعينة، التي يتم اختيارها وتحديدها وفقا لقواعد علمية مضبوطة، الشيء الذي يمكننا من إيجاد تقديرات خاصة بمؤشرات العينة وتعميمها بعد ذلك على المجتمع، وذلك بتطبيق أساليب وأدوات التحليل الإحصائي المناسبة والتي تختلف باختلاف موضوع الدراسة أو الهدف منها.

وبناءا على ذلك سنتطرق في هذا الفصل إلى بعض الجوانب الخاصة بالعينة كأسلوب يعتمد عليه لجمع البيانات الأولية، وكيفية المعالجة الإحصائية لبياناتها معتمدين في ذلك على مبحثين جاء محتوى كل واحد منهما على النحو التالي:

المبحث الأول: نتطرق فيه إلى مختلف الأمور المتعلقة بالعينة، ككيفية اختيار عينة الدراسة، وكيفية حساب حجمها، بالإضافة إلى مختلف أنواع العينات وطرق جمع بياناتها، وكل هذا يأتي في المطلب الأول، ويليه المطلب الثاني الخاص بدراسة بعض الجوانب المتعلقة بالاستمارة الإحصائية كأداة رئيسية تستعمل لجمع البيانات.

المبحث الثاني: يتعرض إلى كيفية المعالجة الإحصائية للبيانات واستخلاص النتائج منها وكيفية اختبارها، بالإضافة إلى الكيفية التي يتم بها عرضها.

المبحث الأول: طرق المعاينة ووسائل الاستقصاء

يهدف هذا المبحث إلى دراسة العينات كأسلوب للاستنتاج الإحصائي يمكن للباحث الأخذ به عندما تملي مقتضيات الدراسة ذلك، ويزود أسلوب العينات الباحث بالإطار الإجرائي الذي يمكنه من الحصول على بيانات عن جزء من مجتمع الدراسة (العينة) للوصول إلى نتائج وخلاصات يمكن تعميمها على ذلك المجتمع، وإذا كان الوصول إلى نتاج واضحة ومحددة وذات مدلول يتمثل هدفا أساسيا يسعى الباحث إلى تحقيقه بأحسن الوسائل واقل التكاليف فإن عملية تصميم الأدوات والوسائل اللازمة لجمع هذه البيانات تنطوي على مجموعة من الطرق والإجراءات التي من شأنها توفير الإطار السليم لعملية جمع البيانات، وهذا ما سنتطرق إليه في هذا المبحث وذلك ضمن مطلبين أساسيين أولهما يدرس نظرية العينات والآخر يسعى إلى دراسة الاستمارة كوسيلة من وسائل الاستقصاء.

المطلب الأول: نظرية العينات

في كثير من الأحيان يحتاج الباحث القيام بدراسة الظواهر التي يراها ويلاحظها في المجتمع، فقد يهتم في مجال الدراسة الاقتصادية بالتعرف على الظواهر الاقتصادية مثلا انتشار ظاهرة البطالة، تطور معدلات التضخم، دراسة الاستهلاك وغيرها من الظواهر، ويكون الهدف من كل ذلك هو التخطيط للتعامل مع هذه الظواهر على مستوى كافة المجالات من خلال ما تسفر عنه الدراسة من نتائج كمية وكيفية، ولكن قد تواجه الباحث مشكلة أساسية وهي اتساع حجم المجتمع وعدد وحداته، فلا يستطيع بإمكانياته المحدودة أن يدرس الظاهرة من خلال كل الوحدات الممثلة لها، فلا يجد أمامه إلا اختيار جزء من ذلك المجتمع والمسمى بالعينة، وقد أصبحت العينات أساسا في كثير من الدراسات النظرية والعملية وأصبح الباحث يعتمد عليها كثيرا في أبحاثه.

أولا: مبادئ المعاينة الإحصائية

مرحلة جمع البيانات تتطلب تحديد الأسلوب المناسب لجمعها، وذلك ليس بالأمر السهل، فعندما نتحدث عن أساليب جمع البيانات فإننا نشير إلى أسلوبين أساسيين أحدهما يدعى أسلوب الحصر الشامل والآخر يسمى أسلوب العينات. هذه الأخيرة (العينة) التي تفرض في عملية تصميمها واختيارها من مجتمع البحث إتباع مجموعة من الإجراءات الموضوعة ضمن خطة يعدها الباحث قبل القيام بعملية جمع البيانات.

I- مفاهيم عامة وأساسية

من أهم المراحل التي تستوقف مصمم البحث خلال مراحل بحثه عملية جمع البيانات، هذه الخطوة التي تتطلب أولا وقبل كل شيء تحديد الأسلوب المناسب لهذا الغرض، فهناك اعتبارات أو معايير تتدخل في تحديد هذا الأسلوب مثل دقة الدراسة، الإمكانيات المالية والبشرية، الوقت...الخ، ويمكن التمييز بين أسلوبين احدهما يسمى بالحصر الشامل والآخر يسمى أسلوب العينة ولذلك لزم علينا إدراج بعض المفاهيم لكي نعطي العبارات معانيها الدقيقة.

1- أسلوب الحصر الشامل

يسعى هذا الأسلوب إلى الحصول على بيانات شاملة عن كل وحدة من وحدات المجتمع المدروس، دون استثناء، سواء كانت هذه الوحدة شخصا معنويا أو غير معنوي ويمكن أن نعرف المجتمع كما يلي:

1-1/ تعريف المجتمع الإحصائي

يعرف المجتمع الإحصائي على أنه المجموعة التي تشمل كل الوحدات أو المفردات الممكنة والتي تشترك أو ترتبط ببعضها البعض بخصائص وسمات محددة ويمكن التفريق بين نوعين من المجتمعات:

أ)- مجتمع الهدف: والذي نعني به كل المجتمع الذي نسعى أو نطلب المعلومات عنه.

ب)- مجتمع الدراسة: والذي يضم مجموعة الوحدات التي يتيح لنا إجراء الدراسة عليها.

ويستخدم أسلوب الحصر الشامل عندما[1]:

- نرغب في الحصول على بيانات تفصيلية عن وحدات المجتمع.
- عندما يجهل الباحث طبيعة المجتمع خاصة إذا لم تنفذ عنه بحوث سابقة.
- عندما لا يستطيع أخذ عينة عشوائية تمثل المجتمع.

1-2/ مميزات أسلوب الحصر الشامل

يوفر حظوظ للحصول على معلومات دقيقة إذا توفرت شروط البحث الإحصائي الشيء الذي يجعل نتائج الدراسة الإحصائية غير مشكوك فيها.

1-3/ عيوب أسلوب الحصر الشامل

من بين أكبر العيوب التي تميز هذا الأسلوب نجد ارتفاع التكاليف المادية والبشرية، كما أنه لا يتماشى مع الدراسات التي يلعب فيها الوقت دورا حاسما، وفي بعض الأحيان يؤدي استخدام هذا الأسلوب إلى تلف وحدات المجتمع، بالإضافة إلى استحالة اللجوء إليه لدراسة بعض الظواهر، ففي حالة ما إذا كان الهدف من الدراسة هو اختبار جودة نوع معين من المصابيح للتعرف على مدى

[1]- الموقع الإلكتروني : WWW.Arab-api.org، تاريخ التصفح: 2008/06/10.

قدرتها لتحمل الإضاءة المستمرة، فإنه ليس من المنطقي اختبار جميع منتجات الشركة للوصول إلى نتيجة الدراسة.

2- أسلوب العينة

إذا كان الأسلوب السابق يسعى إلى الحصول على البيانات حول كل وحدة من وحدات المجتمع، فإن أسلوب العينة يأخذ جزءا من ذلك المجتمع، هذا الجزء الذي يتم اختياره وفق طريقة عملية وبعناية شديدة نستخدمه للحكم على المجتمع المدروس، ومنه يمكن أن نعرف العينة وحدة المعاينة وبعض مميزات هذا الأسلوب كما يلي:

2-1/ تعريف العينة

"هي مجموعة جزئية من مفردات المجتمع الإحصائي التي يتم جمعها بحيث تكون ممثلة لها، إذا هي عنصر من عناصر أو فرد من أفراد المجتمع الذي ندرسه"[1]

2-2/ تعريف وحدة المعاينة

هي العنصر الأول محل الدراسة أو بتعبير آخر هي جزء مميز من المجتمع أو العنصر الذي تتم ملاحظته وإجراء القياسات والتسجيلات حوله.

2-3/ مميزات أسلوب العينة:

إن صغر حجم العينة مقارنة بالمجتمع يؤهلها في الحصول على مميزات نذكر أهمها:

- توفير الوقت والجهد اللازمين لإتمام البحث وكذلك تقليل التكلفة المادية، وهما عنصران يلتزم بهما الباحث.
- الحصول على كم وفير من المعلومات وضمان الدقة في النتائج.
- إمكانية تغير نوع أو حجم العينة إذا ما اكتشفنا ضرورة لذلك.

II- مبادئ أساسية حول العينات

إذا كان علم الإحصاء قد زود الباحث بأسلوب العينة كإجراء إحصائي ذي منطق تبريري صحيح يمكن استخدامه كأسلوب بديل لدراسة المجتمع بصورة شاملة فإنه في الوقت نفسه يضع هذه الإمكانية ضمن قواعد ومعايير منطقية لا يجوز الحياد عنها، وإلا فإن كثيرا من الشك يمكن أن يلقى على موضوعية البحث وما يتوصل إليه من نتائج وخلاصات.

[1]- دلال قاضي، سهيلة عبد الله، محمد البياني، الإحصاء للإداريين والاقتصاديين، الطبعة الأولى، دار الحامد، عمان، 2004، ص183.

1- شروط استخدام العينة

على الباحث أن يحقق جملة من الشروط لكي يخول له استخدام العينة كأسلوب لجمع البيانات أهم هذه الشروط هي:[1]

- أن تكون العينة المختارة ممثلة للمجتمع المدروس أحسن تمثيل بحيث تمثل كل خواص المجتمع بما فيها من اختلاف.
- أن تكون التقديرات للمعلمات الإحصائية لخصائص المجتمع (مثل المتوسط، التباين...الخ)، التي تم الحصول عليها من العينة المختارة ذات دقة معينة ويمكن قياس درجة الثقة لها.

2- خطوات اختيار العينة

عند قيام الباحث باستخدام أسلوب العينة يجب عليه أن يتبع جملة من الخطوات المنهجية والمنتظمة لسحب العينة المستهدفة، ويمكن تلخيص هذه الخطوات على النحو التالي:

2-1/ تحديد مشكلة وهدف الدراسة

تعتبر هذه الخطوة من أهم الخطوات الرئيسية التي تستوقف الباحث في مشروع بحثه، بحيث تعكس هذه الخطوة مدى فهم الباحث لمشكلة دراسته وتبين مدى إطلاعه وإحاطته بكل الجوانب المتعلقة بدراسته، ولذلك وجب على الباحث في البداية تحديد الهدف أو المشكلة المراد دراستها تحديدا واضحا كي يستطيع أن يصل إلى النتائج المرجوة، وهذا ما سيمكنه ويساعده في الأخير على اتخاذ القرارات السليمة.

2-2/ تعريف وتحديد المجتمع المدروس

والمقصود هنا تعريف وتحديد كل الوحدات التي نريد أخذ عينة منها، ويجب أن يكون تعريف المجتمع وعناصره دقيقا وواضحا بحيث يمكن الحكم على انتماء عنصر ما إلى المجتمع من عدمه بسهولة.

2-3/ تحديد إطار العينة

الإطار يعرف على أنه وسيلة معينة تحتوي على جميع مفردات المجتمع محل الدراسة لاختيار العينة منه كالسجلات أو القوائم،[2]وقد يجد الباحث صعوبة في تحديد إطار بحثه نتيجة لطبيعة المجتمع المدروس فكلما كانت هذه الطبيعة غير واضحة، كلما كان تشكيل الإطار أكثر تعقيدا.

[1]- عبد الرحمان محمد أبو عمة، الحسيني عبد البر راضي، محمود محمد إبراهيم هندي، مقدمة في المعاينة الإحصائية، دار المريخ، الرياض، 1995، ص16.

[2]- ثابت عبد الرحمان إدريس، بحوث التسويق، أساليب القياس والتحليل واختبار الفروض، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2003/2002، ص444.

2-4/ طريقة وإجراءات العينة

ويقصد بالطريقة الأسلوب المستخدم لاختيار وحدات العينة، أما الإجراءات فهي تتمثل في الخطوات المختارة من طرف الباحث لإيجاد وحدات العينة[1].

2-5/ تحديد حجم العينة

الهدف من هذه الخطوة هو حساب أو تقدير عدد وحدات العينة المختارة، ويخضع هذا التقدير إلى جملة من الاعتبارات أهمها التكلفة والوقت المقررين للدراسة، وكذا دقة المعلومات المتحصل عليها ومصداقيتها لتمثيل المجتمع، مع تفادي احتمالات خطأ العينة.

3- أساليب تحديد حجم العينة

هناك أساليب متعددة يلجأ إليها الباحث وهو بصدد اتخاذ القرار الخاص بتحديد حجم العينة، فكثيرا ما يسعى الباحثون إلى استعمال حجم عينة يتناسب وحجم المجتمع سواء بمحاكاة أحجام مجتمعات أخرى جرى تحديد حجم العينة فيها، أو بمحاكاة عينة سابقة للمجتمع نفسه في دراسات سابقة أو يتناسب مع قيود ميزانية البحث المتاحة.

وكل هذه الأساليب السابق ذكرها هي أساليب عملية لا تخضع للنظرية الإحصائية وتعتمد في تحديدها لحجم العينة على عنصر التكلفة والوقت، بينما تتجاهل جانب الدقة الذي يعتمد عليه في المقام الأول في تحديد هذا الحجم وفيما يلي ندرج وباختصار بعض الطرق العلمية الإحصائية في تحديد حجم العينة[2].

3-1/ تحديد حجم العينة عند تقدير المتوسط الحسابي لمجتمع مجهول الحجم: يتم تحديد حجم العينة العشوائية البسيطة مع إهمال الحجم الكلي لمجتمع البحث عندما يكون الهدف من البحث مرتبط بالاستدلال الإحصائي للمتوسط الحسابي لمجتمع البحث وذلك بتطبيق العلاقة التالية:

$$n = \frac{Z^2 d^2}{ea^2}$$

n: حجم العينة

Z: حدود الخطأ المعياري في ظل الثقة المطلوبة للتقدير.

ea: مقدار الخطأ المسموح به عند التقدير.

d: الانحراف المعياري لمجتمع البحث.

3-2/ تحديد حجم العينة عند تقدير المتوسط الحسابي لمجتمع معلوم الحجم: عند القيام بعملية تقدير للمتوسط الحسابي لمجتمع البحث ويكون هذا الأخير غير كبير الحجم فيمكن أن نحسب حجم العينة بتطبيق الصيغة الرياضية التالية:

[1]- عدنان محمد شهاب، مهدي محسن إسماعيل، الأخطاء العينية في التعداد والمسموح وطرق معالجتها، بغداد، 2000، ص18.
[2]- ثابت عبد الرحمان إدريس، مرجع سابق، ص500.

$$n=\frac{N\left(Z^{2}d^{2}\right)}{Ne^{2}a+Z^{2}d^{2}}$$

N : الحجم الإجمالي للمجتمع.

3-3/ تحديد حجم العينة عند تقدير نسبة P في مجتمع مجهول الحجم: لتقدير حجم العينة العشوائية البسيطة في هذه الحالة، يجب تطبيق الصيغة التالية:

$$n=\frac{Z^{2}p(1-p)}{Ne^{2}a}$$

n: حجم العينة

p : النسبة التي تتوفر فيهم الخاصية موضوع الدراسة في المجتمع المدروس.

$1-p$: نسبة عدم توفر الخاصية موضوع الدراسة في المجتمع المدروس.

4- مصادر الأخطاء في العينة

يمكن تعريف الخطأ هنا بأنه الفرق بين القيمة الحقيقية لمؤشر ما يصف أحد معلمات المجتمع والتي نادرا ما تكون معروفة وبين القيمة التقديرية لها، وتحدث الأخطاء في العينة أثناء عملية السحب أو في أي مرحلة من مراحلها، وهي تنقسم إلى نوعين هما أخطاء المعاينة وأخطاء التحيز أي أن:[1]

الخطأ = القيمة الحقيقية – القيمة التقديرية للمجتمع

4-1/ أخطاء المعاينة: وهي الأخطاء التي تحدث نتيجة جمع بيانات تخص ظاهرة ما في مجتمع معين من عينة مسحوبة منه، وبذلك فإن خطأ المعاينة يعرف بأنه[2]:"الفرق بين القيمة المقدرة من معطيات العينة وبين القيمة الحقيقية للمجتمع". وهناك مصادر متعددة لخطأ المعاينة، منها أخطاء التغطية أو عدم ضم جميع الوحدات والأخطاء الناتجة عن عدم الإجابة سواء كانت عدم الاستجابة كلية أم جزئية، وتقل هذه الأخطاء كلما زاد حجم العينة، كما يمكن التقليل منه باستخدام طرق اختيار ملائمة لوحدات العينة.

4-2/ أخطاء التحيز: وهي الأخطاء التي تظهر عند ابتعاد الباحث عن الأسس القياسية والعلمية عند وصف الحالة، وابتعاده عن تحديد الهدف من الاستقصاء ومسار الوصول خلال أية مرحلة من مراحل البحث. ومن أهم العوامل التي تسبب الوقوع في خطأ التحيز، اختيار وحدات العينة بطريقة غير صحيحة.

[1]- عدنان محمد شهاب، مهدي محسن إسماعيل، مرجع سابق، ص21.

[2]- جمال محمد شاكر، المرشد في التحليل الإحصائي للبيانات باستخدام SPSS، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2005، ص49.

ثانيا: أنواع العينات وطرق جمع بياناتها

إن أسلوب العينة يرتبط ارتباطا وثيقا بطريقة اختيار مفرداتها، وفي هذا المجال فإن الباحث يسأل نفسه هذا السؤال: "كيف ستتم عملية اختيار مفردات العينة؟" وهنا يتوافر أمام الباحث أسلوبين للاختيار، إما استخدام العينات العشوائية أو الاستعانة بالعينات غير العشوائية، وبعدما يضع الباحث تصميم دراسته بما فيها اختيار عينة الدراسة فإن عملية جمع البيانات من الأفراد تبدأ في الميدان، وبطبيعة الحال طالما أنه يوجد عدد من الأساليب الخاصة بالبحث فلابد من وجود عدد من الطرق الخاصة بجمع البيانات.

I- أنواع العينات

عمليا توجد أكثر من طريقة لاختيار عينة الدراسة، لذا يبدو من المنطق القول بأنه لا يوجد طريقة مثلى يمكن تفضيلها على غيرها من الطرق فلكل طريقة من طرق اختيار العينات مزاياها وعيوبها، وما يفضل طريقة على غيرها هو طبيعة البحث وظروف الباحث وطبيعة المجتمع المدروس.

1- العينات العشوائية (الاحتمالية): تتميز هذه المجموعة من العينات على تحقيقها لثلاث خواص أساسية وهي[1]:

- يمكن حساب احتمال اختيار أي فرد من أفراد المجتمع ضمن أفراد العينة.
- بناء على ذلك يمكن للباحث استخدام اختبارات إحصائية لاختبار صحة الفروض الخاصة بالاختلافات والعلاقات بين البيانات، وبالتالي يمكن حساب الخطأ المعياري في نتائج العينة.
- يترتب على ذلك إمكانية تعميم نتائج العينة على وحدات المجتمع المدروس.

وتشمل العينات العشوائية (الاحتمالية) على أنواع عديدة نذكر منها:

1-1/ العينة العشوائية البسيطة

المعاينة العشوائية البسيطة هي طريقة اختيار عينة مكونة من n وحدة من أصل N وحدة من وحدات المجتمع المدروس، ويلجأ إليها عادة في حالة وجود تجانس بين وحدات المجتمع المدروس بحيث يكون لكل عينة من العينات التي يمكن اختيارها والبالغ عددها N_n^c * (في حالة السحب بدون إرجاع) احتمال متساوي ومقداره $\frac{1}{N_n^c}$[2].

---

[1]- السيد عبد الحميد عطية، التحليل الإحصائي وتطبيقاته، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2000، ص19.

* $N_n^c = \frac{N!}{n!(N-n)!}$

[2]- Pascal Ardil, Les techniques de sondage, Edition TECHNIP, Paris, 1994, p51.

ولاستخدام هذه الطريقة لابد من وجود إطار شامل للمجتمع، أما عن كيفية اختيار وحدات العينة العشوائية البسيطة فهو يتم بإتباع أحد الطريقتين:

أ- طريقة قصاصات الورق: بناءا على هذه الطريقة يتم كتابة أسماء وحدات المجتمع أو ترقيمها، حيث تأخذ كل وحدة رقما متسلسلا على قصاصات ورقية متشابهة وتوضع هذه الأخيرة في كيس أو وعاء، حيث يتم خلطها بشكل جيد ليتم في الأخير اختيار عدد من القصاصات مساوي لعدد وحدات العينة، وما يعاب على هذه الطريقة أنها مرهقة وغير عملية خصوصا في حالة المجتمعات الكبيرة.

ب-طريقة جداول الأرقام العشوائية: يستعان بهذه الطريقة عندما يكون حجم المجتمع المدروس كبير، ويتم تطبيق هذه الطريقة وفقا للخطوات التالية[1]:

- نختار عشوائيا أي نقطة بداية من جدول الأرقام العشوائية.
- نتجه عند اختيار الأرقام في الجدول أفقيا أو عموديا.
- يراعي عند الاختيار حجم مجتمع البحث في كونه ثنائي أو ثلاثي أو رباعي الأرقام.

وهكذا يتم اختيار وحدات العينة المطلوبة، ثم يتم الكشف عن أسمائها في إطار المعاينة من خلال أرقام وحداتها المختارة من الجدول.

1-2/ العينة العشوائية الطبقية

يتم اختيار هذا النوع من العينات عندما يكون المجتمع المدروس غير متجانس، بحيث يمكن تقسيمه إلى مجموعة جزئية متجانسة تدعى بالطبقات، ثم باستخدام أسلوب العينة العشوائية البسيطة يتم اختيار عينة جزئية من كل طبقة، أما العينة الكلية للدراسة فهي تشمل كل الوحدات المتحصل عليها من إجراء معاينة عشوائية بسيطة في كل طبقة على حدى، ويمكن توضيح كيفية الحصول على عينة عشوائية طبقية كما يلي[2]:

- تقوم بقسيم المجتمع المكون من N وحدة إلى عدة مجتمعات جزئية وليكن عددها مثلا L هذه المجتمعات الجزئية التي نطلق عليها تسمية الطبقات أي:

$$N_i = N_1 + N_2 + \cdots + N_L \quad ; \quad i = 1,2,\cdots L$$

- نجري عملية سحب عينة عشوائية بسيطة من كل طبقة، أي يقوم بسحب عينة عشوائية من الطبقة N_1 وليكن مثلا n_1، ثم عينة عشوائية بسيطة من الطبقة N_2 ولتكن مثلا n_2 وهكذا وصولا إلى الطبقة N_L التي تسحب منها العينة n_L وبذلك يكون الحجم الكلي لعينة الدراسة المطلوبة هي: $n_i = n_1 + n_2 + n_3 \cdots + n_L$

[1]- ثابت عبد الرحمن إدريس، مرجع سابق، ص ص، 451- 453.
[2]- سليمان محمد طشطوش، أساسيات المعاينة الإحصائية، دار الشروق، عمان، 2001، ص117.

أما عن توزيع العينة على الطبقات، فيتم بحيث تحقق أقل خطأ معاينة ممكن وهناك طرق متعددة لهذا التوزيع من أبرزها:

أ- طريقة التوزيع المتناسب: في هذه الطريقة يوزع حجم العينة الكلي بحيث يتناسب حجم العينة الذي يخصص لطبقة معينة مع حجم الطبقة نفسها وذلك وفقا للقانون[1]:

$$\text{حجم العينة من طبقة معينة} = \frac{\text{حجم العينة الكلي} \times \text{حجم تلك الطبقة}}{\text{حجم المجتمع}}$$

ب- طريقة التوزيع الأمثل: يشترط في استخدامها معرفة قيمة الانحراف المعياري لكل طبقة والأساس المستخدم في هذه الطريقة هو توزيع حجم العينة الكلي بحيث يتناسب حجم العينة المخصص لطبقة معينة مع حجم هذه الطبقة ومع انحرافها المعياري وذلك وفقا للقانون[2]:

$$\text{حجم العينة في الطبقة أ} = \frac{\text{العدد الإجمالي لوحدات المجتمع المدروس للطبقة أ} \times \text{الانحراف المعياري للطبقة أ}}{\text{العدد الإجمالي لوحدات المجتمع للطبقة(أ)} \times \text{انحرافها المعياري} + \text{العدد الإجمالي لوحدات المجتمع للطبقة(ب)} \times \text{انحرافها المعياري} + \ldots \text{العدد الإجمالي لوحدات المجتمع للطبقة الأخيرة} \times \text{انحرافها المعياري}}$$

1-3/ العينة العشوائية المنتظمة

تتميز العينات العشوائية المنتظمة عن باقي العينات الاحتمالية بالسهولة في الاستخدام خصوصا إذا كان حجمها كبير، ويتم اختيار وحداتها من إطار العينة بطريقة مرتبة وفقا للخطوات التالية:

أ- إيجاد مدى المعاينة K، وهو ناتج قسمة عدد وحدات المجتمع المدروس على عدد وحدات العينة $K = \frac{N}{n}$، حيث أن N تعبر عن حجم المجتمع و n تعبر عن حجم العينة.

ب-نقوم باختيار أول رقم ليكن مثلا r (رقم وحدة المعاينة الأول) بحيث يكون محصورا بين 1 و K أي $(1 \leq r \leq K)$ ويكون ذلك إما باستخدام طريقة قصاصات الورق أو بالاستعانة بجداول الأرقام العشوائية.

ج- يتم اختيار الوحدة الثانية في العينة بإضافة مدى المعاينة (K) إلى الرقم المحصل عليه في الخطوة السابقة (ب) ويكون رقم هذه الوحدة مساوي لـــ $(K + r)$.

[1]- السيد عبد الحميد عطية، مرجع سابق، ص27.
[2]- ثابت عبد الرحمن إدريس، مرجع سابق، ص455.

د- نكرر هذه العملية في اختيارنا لباقي وحدات العينة إلى أن نصل إلى الوحدة الأخيرة والتي يكون رقمها $r + (n - 1)K$

1-4/ العينة العشوائية العنقودية

يعرف هذا النوع من العينات بأنها ذلك الجزء من المجتمع المختار بطريقة العينة العشوائية البسيطة، بحيث يكون فيها وحدات المعاينة عبارة عن مجموعة أو عنقود من العناصر، ويمكن الحصول على العينة العنقودية بإتباع الخطوات التالية[1]:

أ- يقسم المجتمع المدروس إلى أجزاء تسمى بوحدات المعاينة الأولية، والتي نرمز لها ب n_i.

ب-بتطبيق أسلوب المعاينة العشوائية البسيطة يتم اختيار عينة منها (العينة في هذه الحالة تأخذ الأجزاء كوحدة المعاينة وليس الأفراد المكونين لتلك الأجزاء).

ج- إذا تم دراسة جميع أفراد العينة المختارة سميت هذه المعاينة بالمعاينة العنقودية ذات المرحلة الواحدة، أما إذا تم تقسيم هذه الوحدة إلى مجموعات أو أجزاء فرعية فإن هذه الأجزاء الفرعية الناتجة تسمى بوحدات المعاينة الثانوية، ويمكن إضافة أي عدد آخر من المراحل وتسمى في هذه الحالة العينة العنقودية البسيطة المتعددة المراحل.

2- العينات غير العشوائية (اللااحتمالية):

وهي عينات وكما تدل عليها تسميتها التي يتم اختيار وحداتها بطريقة غير عشوائية، أو بتعبير آخر يتم استخلاص وحدات العينات الغير عشوائية بطريقة عمدية ومقصودة، أي وبعكس العينات العشوائية لا يكون لجميع وحدات العينة غير العشوائية نفس الاحتمال في السحب وهذا ما يجعلها تتميز بالخواص التالية[2]:

- لا يمكن حساب احتمال اختيار الأفراد في العينة.
- لا يمكن حساب الخطأ المعياري لنتائج العينة.
- عدم دقة النتائج المحصل عليها في الدراسة مقارنة بالعينات العشوائية.

2-1/ العينة الميسرة

تتميز طريقة استخلاص عناصر هذه العينة بالبساطة، حيث يقوم الباحث باختيار وحدات العينة التي يمكن الاتصال بهم بسهولة وبأقل جهد وتكلفة ممكنة، ما يعاب على هذه الطريقة أنها غير دقيقة في نتائجها وتقديراتها، لذلك فإن علمية تعميم النتائج فيها تكون غير دقيقة ولا يمكن الوثوق بها.

[1]- حسين علوان، طرق المعاينة، الطبعة الأولى ، دار الفرقان ، عمان، 1994، ص125.
[2]- السيد عبد الحميد عطية، مرجع سابق، ص18.

2-2/ العينة التحكمية

يتم اختيار وحدات العينة التحكمية على أساس الاعتقاد من الباحث أنها ممثلة بالفعل للمجتمع المدروس أو أنها ذات أهمية خاصة ويجب اختيارها لأنها تمثل هذا المجتمع وتخدم أغراض الدراسة، ونجد في هذه الطريقة أن درجة واتجاه الخطأ يظلان غير معروفين وأن النتائج قد تكون بلا معنى.

2-3/ العينة الحصصية

يقوم الباحث في هذا النوع من العينات بتقسيم المجتمع إلى مجموعات أو طبقات ويختار من كل طبقة مجموعة من الأفراد الممثلة له، ولكن هذه الطبقات يتم اختيارها حسب الحاجة أو حسب ما يراه الباحث مناسبا له وليس عشوائيا وهذا هو الفرق بين العينات الحصصية والعينات الطبقية العشوائية.

2-4/ عينة كرة الثلج

يطلق اسم هذه العينة على مجموعة من الإجراءات التي تعتمد في البداية على اختيار مجموعة من الوحدات وفق أحد الطرق السابق ذكرها (العينات العشوائية)، ومن خلال المعلومات التي يتم الحصول عليها من وحدات هذه المجموعات يمكن الوصول إلى مجموعة ثانية من الوحدات والتي بدورها تقدم معلومات للوصول إلى مجموعة ثالثة وهكذا حتى يتم الحصول على حجم العينة المطلوب.

II- طرق جمع البيانات

تختلف طريقة جمع البيانات باختلاف طبيعة المجتمع الإحصائي المدروس، ويمكن لهذه البيانات أن تجمع وفق أربعة طرق أساسية وهي:

1- المقابلة عن طريق الهاتف

يمكن التفريق بين نوعين من المقابلات عن طريق الهاتف، النوع الأول يطلق عليه المقابلات الهاتفية التقليدية، أما النوع الثاني فهي المقابلات الهاتفية التي تستدعي استعمال وسائل الإعلام الآلي.

1-1/ المقابلة الهاتفية بالطريقة التقليدية: يتمثل مضمون هذه الطريقة في الاتصال الهاتفي بالمستجوبين، بحيث توجه الأسئلة لوحدات العينة ويتم الرد عليها مباشرة عبر الهاتف وذلك باستعمال استمارة ورقية أين يملأ فيها المقابل أجوبة المستجوب.

1-2/ المقابلة الهاتفية باستعمال الكمبيوتر: اليوم ومع التطور التكنولوجي الحاصل أدخلت أجهزة الكمبيوتر على طرق المقابلة بالهاتف، وأصبح استعمالها واسع النطاق هذه الأخيرة التي ويطلق عليها أيضا تسمية المقابلة الهاتفية بمعاونة الكمبيوتر CATI*، وهي طريقة ترتكز على

* CATI : Computer Assisted Telephonne Interviews.

استعمال استمارة مبرمجة (الكترونية) حيث أن المقابل يكون جالسا أمام الكمبيوتر الذي يعوض الاستمارة التقليدية (الورقية) وأرقام الهاتف تشكل بطريقة آلية بواسطة الكمبيوتر، والمقابل في هذه الحالة يدون إجابة المستجوب مباشرة على الاستمارة الموجودة في الكمبيوتر[1].

للمقابلة عن طريق الهاتف وخصوصا النوع الثاني منها عدة مزايا منها اختصار الوقت خصوصا تلك التي لها علاقة بجمع وترميز البيانات والحصول على المعلومات ذات درجة لا بأس بها من الأهمية والدقة، دون أن نهمل جانب تخفيض معدل التحيز الذي قد ينتج عن تأثير المقابل على المستجوب. أما عن عيوبها فيمكن أن ندرج قصر فترة المكالمة، وبالتالي محدودية البيانات المتحصل عليها، كما أن بعض وحدات المعاينة قد لا تتوفر على الهاتف.

2- المقابلة الشخصية

تعتبر من الطرق الشائعة الاستعمال لجمع البيانات، وبصورة خاصة في البحوث الاستقصائية، وتتطلب هذه الطريقة الاتصال أو المقابلة الشخصية بجميع وحدات العينة، وهذا الاتصال يمكن إجراءه في البيت أو في الأماكن العامة، بحيث يقوم المقابل بملأ استمارة الاستقصاء بأجوبة المستجوبين مباشرة.

وما يميز هذه الطريقة[2]: أنها تمكن الباحث من الحصول على أقصى قدر ممكن من المعلومات، بالإضافة إلى أنها تضمن الحصول على نسبة ردود جيدة، كما يجب الإشارة إلى أنه من أهم مميزات المقابلة الشخصية هي تعظيم قيمة النتائج المتحصل عليها وذلك من خلال ضمان تمثيل العينة لمجتمع الدراسة، حيث أن ارتفاع نسبة المشاركة سيزيد من احتمالات تعميم النتائج على مجتمع الدراسة، كما أن المقابلة الشخصية هي الطريقة الفعالة للحصول على المعلومات من المستجوبين ممن لا يعرفون القراءة والكتابة.

أما فيما يخص عيوبها[3]: فتكمن أساسا في عنصر التكلفة، بالإضافة إلى التحيز الذي يعتبر من أحد العيوب الأساسية المرتبطة بالمقابلات الشخصية والذي قد يحدث سواء من جانب المقابل أو المستجوب والذي قد يؤثر على جودة المعلومة المتحصل عليها.

ويمكن أن نشير إلى نوع آخر من المقابلات الشخصية التي تتم بمعاونة الكمبيوتر ICAP*، بحيث يقوم المستجوب بالإجابة مباشرة على أسئلة الاستمارة الموجودة في الكمبيوتر.

---

[1]- Neresh Mailhotra, Etudes marketing avec SPSS, 4ème édition, PEARSOW, Education, Paris, 2004, P119.

[2]- Daniel Coumont, Les études de marcher, Dunod, Paris, 2007, P115.

[3]- محمد فريد الصحن، مصطفى محمود أبو بكر، بحوث التسويق مدخل تطبيقي لفعالية القرارات التسويقية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2003، ص ص129 - 130.

* ICAP : Computer-Assisted Personell Interviews.

3- المراسلة

حيث ترسل الاستمارات أو قوائم الأسئلة إلى وحدات العينة، ويطلب منهم ملأها وإعادتها إلى الباحث عن طريق البريد، ومن مزايا هذه الطريقة أنها قليلة التكلفة وتعطي المستجوب الحرية الكاملة في الإجابة عن الأسئلة دون التعرض للضغوط، ولا تؤدي إلى التحيز الناتج عن تفاعل المقابل للمستجوب، وتتمثل عيوبها في طول الفترة التي قد يستغرقها البريد وكذلك عدم استطاعة المستجوب الاستفسار عن الأسئلة الغامضة، والعيب الرئيسي يكمن في مشكلة عدم استجابة المستجوب[1].

4- وسائل الإعلام

ويتم ذلك بطرح الأسئلة عبر وسائل الإعلام كالصحف والإذاعات والتلفزيون بحيث تتم الإجابة عنها إما مباشرة أو عن طريق المراسلة، ومن مزايا هذه الطريقة أنها قليلة التكاليف، وتضمن الوصول إلى جميع وحدات العينة ومن أهم عيوبها لامبالاة المستجوبين بها.

المطلب الثاني: الاستمارة الاستقصائية

تعد استمارات الاستقصاء جزء لا يتجزأ من منهجية جمع البيانات، إذ أنها تلعب عددا من الأدوار المهمة، ولكن الغرض الأساسي منها يتمثل في تسهيل عملية استخلاص البيانات من أفراد العينة، بالإضافة إلى أنها تضفي نوعا من التناغم والتماسك على سلسلة المقابلات خاصة إذا كان هناك أكثر من باحث يعمل في وقت واحد بالمشروع، كما أنها تضمن توجيه الأسئلة إلى أفراد العينة بشكل غير عشوائي.

أولا: ماهية استمارة الاستقصاء

الاستمارة هي عنصر أساسي في عملية جمع المعلومات، فهي تكون على شكل سلسلة من الأسئلة الموضوعة في شكل رسمي بغرض حصول الباحث على ما يحتاجه من معلومات، هذه الاستمارة التي قد تكون نوعية مرتبطة بذاتية المستجوب وذلك عند دراسة موضوع له علاقة مثلا بالرأي، وقد تكون كمية لها علاقة بالتعداد مثلا عندما يريد الباحث معرفة مستوى الاستهلاك عند الأفراد، ولكن هذه المعلومات الغرض منها تحقيق ثلاث أهداف أساسية وهي: الوصف، التقدير، الاختبار[2].

[1]- ناجي معلا، التسويق مدخل منهجي تحليلي، الطبعة الثانية ، دار وائل، عمان ، 2002، ص137.

[2]- Neresh Mailhotra, Etudes Marketing avec SPSS, op.cit, P120.

I- أنواع ومكونات استمارة الاستقصاء

تعرف استمارة الاستقصاء على أنها الجدول الهيكلي لجمع البيانات من المستجوبين وتتمثل وظيفة استمارة الاستقصاء في قدرتها على القياس، ويمكن استخدامها لقياس تصرفات واتجاهات المستجوبين[1]، وهي أنواع ويمكن تجزئتها إلى عدة أجزاء:

1- أنواع استمارة الاستقصاء: يمكن التفريق بين ثلاث أنواع رئيسية من استمارات الاستقصاء[2]:

1-1/ استمارات الاستقصاء المنظمة: تشتمل هذه الاستمارات على الأسئلة المغلقة والتي تتطلب من المصمم أو الباحث أن يكون على دراية بكل الأجوبة المحتملة، وعادة ما يتم ملأ هذا النوع عن طريق التعامل مع أفراد العينة عبر الهاتف أو المقابلات الشخصية أو المراسلة.

1-2/ استمارات الاستقصاء الشبه منتظمة: تتألف من مزيج من الأسئلة المغلقة والمفتوحة وهي تستخدم في حالة الحاجة للحصول على أكبر كم ممكن من البيانات، وتجدر الإشارة أن هذا النوع من الاستمارات والذي تملأ بياناته عبر الهاتف أو المقابلات الشخصية يسمح بجمع كل من البيانات الكيفية والكمية.

1-3/ استمارات الاستقصاء غير المنتظمة: تعتمد هذه الاستمارة على ألأسئلة المفتوحة التي تتيح الفرصة لوحدات العينة للتعبير عن أرائهم بطريقة خاصة وهي تستخدم في البحوث الكيفية وبالتحديد مع المقابلات الشخصية أو عن طريق الهاتف.

2- مكونات استمارة الاستقصاء

تتكون استمارة الاستقصاء في الحالة العامة من أربعة أجزاء أساسية وتختلف مكوناتها باختلاف الطرق التي يتم من خلالها جمع البيانات سواء كانت عن طريق المقابلة الشخصية أو عن طريق الهاتف أو عن طريق البريد، فالاستمارة عامة تتكون من[3]:

2-1/ الجزء الأول: خاص بالجملة الافتتاحية حيث يشير الباحث فيه إلى الموضوع الذي من أجله صممت هذه الاستمارة وما الغرض منها ويحث فيها المستجوبين على التعاون والتجاوب والرد بكل صراحة على الأسئلة المطروحة مع الإشارة إلى سرية المعلومات المتحصل عليها.

2-2/ الجزء الثاني: يتضمن هذا الجزء البيانات التعريفية الخاصة بالمستجوبين، كالاسم والعنوان وهذا في الحالات الخاصة بالإضافة إلى معلومات أخرى مثل تاريخ المقابلة، المنطقة، رقم الاستمارة.

---

[1]- توماس. س كنيير، جيمس آرتايلور، ترجمة عبد الرحمان دعالة بيلة، عبد الفتاح سيد نعماني، بحوث التسويق الجزء الثاني، دار المريخ، المملكة العربية السعودية، ص738.

[2]- بول ونيك هاج، كارول مورغان، ترجمة خالد العامري، كيف تجري بحوث تسويقية مميزة، دار الفاروق، مصر، 2007، ص3.

[3]- محمد عبيدات، بحوث التسويق الأسس والمراحل التطبيقات، دار وائل، عمان، 2000، ص ص127- 128.

2-3/ الجزء الثالث: خاص بالتعليمات والتي تتعلق بكيفية استخدام الاستمارة وكيفية الإجابة على أسئلة معينة، وهي موجهة لكلى الطرفين (المقابل والمستجوب). وهذه التعليمات قد تظهر مباشرة على الاستمارة عند الاستعانة بالمقابلة البريدية أو توضع في ورقة منفصلة في حالة استخدام المقابلة الشخصية.

2-4/ الجزء الرابع: وهو الجزء الأكثر أهمية حيث يتضمن مجموعة الأسئلة المتعلقة بموضوع الدراسة.

II- أنواع أسئلة استمارة الاستقصاء

إن الأسئلة المكونة لاستمارة الاستقصاء، يمكن اعتبارها كحلقة الربط بين البيانات والمعلومات المطلوبة للدراسة، ولذلك فعلى مصمم الاستمارة أو الباحث أن يفكر في الكيفية التي يجب أن توضع به الأسئلة المتعلقة بموضوع البحث، وعلى العموم تنقسم الأسئلة المكونة لاستمارة الاستقصاء إلى ثلاثة أنواع وهي:

1- الأسئلة المفتوحة

وهي تلك الأسئلة التي تترك مطلق الحرية لوحدات العينة أو المستجوبين للإجابة عنها دون قيد أو تحديد، وتعتبر الأسئلة المفتوحة مناسبة جدا في حالة الأسئلة الافتتاحية لموضوع ما، وعادة ما يتم استخدامها عندما يكون الباحث عاجزا عن تحديد الإجابات المحتملة، ويؤدي استخدامها إلى كسب المستجوب وتحفيزه على الاستجابة، ويتمثل العيب الرئيسي بها في الوقت والتكلفة المرتبطين بترميز الإجابات.

2- الأسئلة المغلقة

هي الأسئلة التي يمكن للمستجوب الاختيار بين اقتراح واحد أو عدة اقتراحات مختارة، ويعتبر هذا النوع من الأسئلة الأكثر استعمالا وفعالية في الحصول على الإجابات والمعلومات من المستجوبين، مقارنة مع الأسئلة المفتوحة وذلك لاعتبارات عدة نذكر منها[1]:

- إن عملية تكوين وتصميم هذا النوع من الأسئلة يتميز بالصعوبة لأن الأجوبة المقترحة يجب أن تكون محددة وهادفة ومعروفة سابقا.
- يفضل المستجوبون في الحالة العامة الأسئلة المغلقة على الأسئلة المفتوحة، لعدم قدرتهم على التعبير عن آرائهم بجملهم الخاصة.
- اختصار الوقت، الجهد، التكلفة المتعلقة بعملية قياس وترميز الإجابات المتحصل عليها.

ويتفرع هذا النوع من الأسئلة إلى قسمين أساسيين هما:

[1]- Hervé Fenneteau, Enquête : Entretien et questionnaire, DUNOD, Paris, 2002, P58.

2-1/ <u>الأسئلة المغلقة العادية:</u> والمقصود بها تلك الأسئلة التي تضم في اختياراتها على الإجابة عن اقتراح واحد من بين اقتراحين اثنين (الأسئلة الثنائية)، أو الأسئلة التي تضم مجموعة من الاقتراحات ويمكن للمستجوب أن يختار أكثر من إجابة واحدة (الأسئلة متعددة الإجابات).

2-2/ <u>الأسئلة المغلقة على أساس سلم القياس:</u> وهي تلك الأسئلة التي ترتبط بدراسة رأي أو معرفة الحالة النفسية للمستجوب حول موضوع ما، وهي أسئلة يتم قياسها وفق سلم معين مثل: سلم ليكرت، سلم ثيرسون.

3- الأسئلة المختلطة

وكما تدل تسميتها فهي عبارة عن تلك الأسئلة المغلقة والتي تحتوي على اختيار تكون الإجابة عليه مفتوحة أو غير محددة.

مثال: ما هي الأسباب التي دفعتك لاختيار المنتوج:

☐ السعر ☐ الجودة ☐ أخرى حددها.....

- كما يمكن تصنيف الأسئلة حسب الغرض منها، فالأسئلة يتم صياغتها لجمع ثلاث أنواع من البيانات، بيانات عن السلوك، بيانات على الاتجاهات، وبيانات تستخدم لغرض التصنيف[1].

ثانيا: تصميم استمارة الاستقصاء وطرق التأكد من دقتها

بعد تحديد المضمون الذي قد تحتويه الأسئلة المشكلة للاستمارة الاستقصائية والتي ترتكز على الأهداف المسطرة في بداية البحث، وجب على الباحث أو المصمم للاستمارة الاستقصائية أن يصوغ الأسئلة بطريقة جيدة وبسيطة للحلول دون الوقوع في مشكل خطأ القياس المتعلق بإعداد الاستمارة الاستقصائية، فعلى الباحث أو المصمم أن يراعي في بنائه للاستمارة أن تفي الأسئلة المكونة لها بشروط قياس الخاصية التي صممت لقياسها، وعند الانتهاء من تصميم الاستمارة بتحديد الأسئلة المشكلة لها فإنه من الحكمة والمنطق أن يتم التأكد من دقتها وصحة عباراتها وفق مجموعة من الطرق العلمية والعملية.

I- تصميم استمارة الاستقصاء

إن تصميم أي استمارة استقصاء يعتبر فنا ومهارة يتعلمها الباحث أو المصمم من خلال الخبرة وليس عبر قراءة سلسلة من الإرشادات، فلا توجد منهجية ومبادئ متسلسلة تضمن لنا إعداد استمارة استقصائية ناجحة، ولكن وعلى العموم فإن أي استمارة استقصاء تقوم على خطوات يمكن تلخيصها فيما يلي:

[1]- محمد عبيدات، مرجع سابق، ص ص127، 128.

1- صياغة الأسئلة

على الباحث أن يبدأ في وضع قائمة محددة بكل النقاط التي يرغب في الاستقصاء عنها، ولذلك لابد من تحديد الهدف من دراسته، وفي أثناء إعداد الاستمارة لابد من تدقيق النظر في مضمون وصيغة كل سؤال للتأكد من أهميته بالنسبة للدراسة بغرض الحصول على أكبر قدر ممكن من الاستجابات وضمان الرد الدقيق عليها، لذلك فعليه أن يتبع بعض القواعد الإرشادية للوصول إلى صياغة جيدة للسؤال من ضمنها ما يلي[1]:

- أن تتسم الأسئلة عند صياغتها بالموضوعية والبساطة والاختصار، مع تجنب المصطلحات والاختصارات والكلمات المعقدة وغير المعروفة.
- عدم توجيه الأسئلة التي يصعب الإجابة عنها.
- تحديد المفردات ووضع نطاقات محددة للإجابة والتأكد من عدم تعارضها.
- السماح بوجود بند "إجابات أخرى" مع الأسئلة ذات الإجابات المحددة.

2- تنسيق استمارة الاستقصاء

بعد الانتهاء من صياغة الأسئلة وتحديد شكل الإجابة اللازمة لها يقوم الباحث بترتيب تسلسلها وفق مجموعة من الإرشادات من بينها[2]:

- البدء بالأسئلة البسيطة والمثيرة للاهتمام ومراعاة الجوانب المنطقية في تسلسلها.
- مراعاة توجيه المستجوب إلى أماكن محددة من الاستمارة.
- وضع الأسئلة الصعبة والحساسة في نهاية الاستمارة.

كما يجب مراعاة الخصائص المادية والمظهر الخارجي للاستمارة لما له من تأثير على معدل ودقة الاستجابة وتتمثل بعض هذه الخصائص فيما يلي[3]:

- استعمال نوع جيد للورق مع تفضيل اختيار اللون الأبيض لها مع استعمال الألوان في بعض المناطق أو تأطيرها بغية التحسس على أهمية الأسئلة.
- يجب ألا تكون الاستمارة طويلة وكبيرة الحجم لكي لا يؤثر ذلك لا على المقابل ولا على المستجوب.
- الترتيب المنطقي للأسئلة مع ضرورة ترك مساحات كافية للإجابة أمام أو تحت كل سؤال.

---

[1]- بول ونيك هاج، كارول مورغان، مرجع سابق، ص ص144- 147.
[2]- ثابت عبد الرحمن إدريس، مرجع سابق، ص ص306 - 308.
[3]- محمد راتول، الإحصاء الوصفي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص24.

3- اختبار استمارة الاستقصاء

في هذه المرحلة يكون الباحث قد انتهى من وضع استمارة الاستقصاء في شكلها الشبه نهائي، ويكتفي بتجربتها في ظروف طبيعية مشابهة للظروف التي تتم فيها الدراسة ويكون ذلك مع عدد محدود من المستجوبين الممثلين لأفراد العينة، وهذه المرحلة يسعى الباحث من خلالها إلى اختبار مدى تقبل وفهم المستجوبين للاستمارة شكلا ومضمونا والوقت المستغرق في استفاء بياناتها.

II- طرق التأكد من دقة الاستمارة

تتأثر دقة البيانات التي يتم جمعها عن طريق استمارة الاستقصاء إلى حد كبير بالمدى الذي يمكن أن تتم فيه عملية الاتصال، وإذا لم تعكس مجموعة الأسئلة التي تتكون منها الاستمارة بشكل حقيقي المتطلبات الحقيقية للباحث وإن لم يكن بالإمكان تفسير هذه الأسئلة والإجابة عليها بشكل صحيح من قبل المجيبين، فإن ذلك سينعكس سلبا على مستوى الدقة والثقة فيما يمكن الحصول عليه من بيانات بل وتعرض مصداقية البحث للريبة والشك، ولتجنب الوقوع في مثل هذا الإشكال يتعين على الباحث أن يتأكد أو يختبر استمارته الاستقصائية وفق مجموعة من الطرق منها ما هي عملية ومنها ما هي إحصائية.

1- الطرق العملية

بأن يعرض الباحث استمارة الاستقصاء على مجموعة من المختصين في المجال، وذلك لإبداء الرأي حول العبارات المستعملة وطريقة صياغة الأسئلة وكذا مدى ارتباطها بموضوع الدراسة، وبناءا على ذلك يتم إلغاء الأسئلة أو العبارات غير الملائمة، وبالتالي يتحصل الباحث على استمارة الاستقصاء مدققة وقابلة للاستعمال الميداني.

2- الطريقة الإحصائية (اختبار ألفا كرونباخ)

هو واحد من بين الاختبارات الأكثر شيوعا واستعمالا لقياس ثبات درجات الاستمارة الاستقصائية ودرجات الثبات هذه قد تكون مرتفعة أو منخفضة وذلك طبقا للعينة التي يطبق عليها اختبار الثبات.

ويحتاج الباحث قبل القيام بعملية تحليل البيانات الإحصائية إلى إجراء ما يسمى اختبار "ألفا-كرونباك" **Alpha cronbach** والذي يطلق عليه أيضا بتسمية اختبار الاتساق الداخلي للاستمارة، ويستخدم هذا الاختبار لتحديد فيما إذا كانت أسئلة الاستمارة صحيحة على إثر أجوبة الخبراء على الأسئلة، وعلى ضوء نتائج هذا الاختبار تعدل الاستمارة أو تبقى كما هي.[1]

[1]- محمود مهدي البياتي، تحليل البيانات الإحصائية باستخدام البرنامج الإحصائيSPSS، الطبعة الأولى، دار حامد، الأردن، 2005، ص49.

ويتم التأكد من ثبات الاستمارة عن طريق حساب معامل "ألفا- كرونباك" لدرجات الأبعاد إذا كانت الاستمارة ذات أبعاد فرعية أو لدرجات العبارات في كل بعد على حدا للتأكد من ثبات الأبعاد الفرعية.[1]

[1]- مشيد محمد، بحوث التعبئة والتغليف، بحث ميداني، مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، 2007/2006، ص70.

المبحث الثاني: المعالجة الإحصائية للبيانات واختبار نتائج الاستقصاء

إن الغرض الرئيسي من عملية البحث هو أن يصل الباحث إلى مجموعة من النتائج والاقتراحات التي من شأنها أن تساهم في حل مشكلة البحث، ولهذا فإن عملية جمع البيانات ومراجعتها وتصنيفها لن يكون لها مغزى دون إجراء المعالجة والتحليل الكافيين لتلك البيانات بما يضفي عليها الفائدة والنفع للباحث، ومن هنا تبرز أهمية تحليل وتفسير البيانات، ولهذا الغرض قمنا بتقسيم هذا المبحث إلى مطلبين حيث يتطرق الأول للمعالجة الإحصائية للبيانات، والثاني يتناول اختبار نتائج الاستقصاء وكيفية استخلاص النتائج منها.

المطلب الأول: المعالجة الإحصائية للبيانات

عندما يوشك مشروع البحث على الانتهاء يكون الباحث قد انتهى بالفعل من إجراء العمل الميداني، وهنا يجيء دور تحليل تلك البيانات، هذه العملية التي عرفت تطورا كبيرا تعدت الأساليب التقليدية مثل تحليل التكرارات والنسب المئوية، إلى أساليب أحدث وخاصة تلك التي تتعامل مع العديد من المتغيرات، ولا تتم هذه العملية إلا بعد تجهيز البيانات وتهيئتها لعملية التحليل.

أولا: تجهيز البيانات لأغراض التحليل الإحصائي

تمثل عملية تجهيز وترميز البيانات مرحلة أساسية وهامة، فمن حيث التسلسل المرحلي في عملية البحث فإنها تلي مرحلة جمع البيانات، كما أنها تسبق عملية تحليل هذه البيانات، ولهذا فإنه باكتمال هذه المرحلة يكون الباحث قد أنهى مطلبا أساسيا لعملية تحليل بيانات بحثه، كما تمثل عملية القياس إحدى المراحل الأساسية في إجراء بحث إحصائي، وتعتبر الأساس الذي يحكم الثقة والصدق فيما يمكن أن يصل إليه الباحث من نتائج وخلاصات، فالمقياس والطريقة التي يتم بهما القياس تعتبر من أهم مقومات المنهجية العلمية في البحث.

I- قياس البيانات الإحصائية

قبل القيام بعملية القياس يجب على الباحث أن يحدد المفهوم النظري المتعلق بالمشكلة موضوع البحث، ثم يعمل على تعريف هذا المفهوم بدقة حتى يتمكن من الوصول إلى ما يعرف بالبنية الأساسية التي سيتم قياس الخصائص التي ينطوي عليها، فهناك بعض المفاهيم مثل العمر والنوع والتي ربما تعتبر واضحة ويمكن تحديد خصائص كل منها وبالتالي يمكن قياسها مباشرة، ولكن هناك مفاهيم أخرى عديدة تعتبر مفاهيم نظرية مجردة أو غامضة، الأمر الذي يجعل من عملية

قياسها أمرا صعبا، ومن بين هذه المفاهيم التي تحتاج إلى التعريف والتحديد قبل القياس، الرضا، الاتجاهات الشخصية...الخ.

1- تعريف القياس: يعرف القياس على أنه:"عملية تخصيص الأرقام لخصائص أو أشخاص أو حالات أو الوحدات التي يتم قياسها وذلك طبقا لقواعد معينة"[1]

2- أنواع المقاييس: تصنف المقاييس إلى أربعة أنواع أساسية يختلف استعمالها باختلاف طبيعة البيانات من حيث كونها وصفية أو ترتيبية أو ذات نسبة أو معدلات.

2-1/ المقياس الاسمي

المقاييس الاسمية ما هي إلا رموز تأخذ شكل أرقام أو حروف تستخدم لغرض التميز أو لتحديد الطبقات مثل إعطاء الرمز أو الرقم 1 للذكور و0 للإناث وذلك عند قياس خاصية النوع، وما تجدر الإشارة إليه أن هذا النوع من المقاييس لا تجري عليه أية علمية حسابية ما عدا العد أو حساب التكرارات، إضافة إلى ذلك عدم قدرته على حساب بعض مقاييس النزعة المركزية كالمتوسط الحسابي والوسيط.

2-2/ المقياس الترتيبي

يعطي هذا المقياس قيمة رقمية تستخدم بغرض ترتيب الخصائص أو عناصر الخاصية الواحدة، وبما أن قيمته تدل فقط على الترتيب فإن هذا يعني أنه لا يمكن تحديد الفروق بدقة بين قيم الأفراد المختلفة في الرتب المختلفة فمثلا عند قياس خاصية الرأي نقول (موافق بشدة، موافق، غير موافق، غير موافق بشدة) في هذه الحالة لا يمكننا تطبيق العمليات الحسابية عليه مثل: الطرح، الجمع والضرب، ولا يمكن كذلك إتباع الأساليب الإحصائية الوصفية عليه.

2-3/ مقياس الفروق المتساوية

يستخدم هذا النوع من المقاييس لترتيب الخاصية موضوع القياس على سلم مدرج وذو فواصل متساوية المسافة، ويسمح هذا المقياس بإجراء بعض العمليات الحسابية على قيمها فيمكن جمعها وطرحها دون أن تتأثر المسافة النسبية بين قيمها في حين لا يمكن ضربها أو قسمتها، ويتميز هذا النوع من المقاييس بأنه يحتوي على قيمة الصفر إلا أن قيمته لا تعني عدم توافر الخاصية. ومن أشهر مقاييس الفروق المتساوية نجد* مقياس ليكرت، مقياس التمايز في المعاني المضادة، مقياس تارسون...الخ.

[1]- عصام الدين أبو علفة، التسويق المعاصر المفاهيم والإستراتجيات النظرية والتطبيق، الجزء الثاني، مؤسسة حورس، مصر، 2002، ص104.

* لمزيد من الاطلاع يرجى العودة إلى ثابت عبد الرحمن إدريس، مرجع سابق، ص394.

2-4/ المقياس النسبي

هو عبارة عن مقياس يشبه إلى حد كبير المقياس الفئوي إلا أن الصفر في هذا النوع من المقاييس يعني عدم تواجد الصفة أو الخاصية وعليه يمكن القول أن المقاييس النسبية هي تلك المقاييس التي يمثل الصفر فيها انعدام الصفة مثلا عند قياس خاصية المسافة، فإذا قلنا أن المسافة تساوي الصفر فإنه لا مسافة.

II- ترميز البيانات

ما نعنيه بالترميز هو إعطاء رموز رقمية لتمثيل إجابة محددة في الاستمارة[1]، ولكل نوع من الأسئلة طريقة ترميز خاصة به، وبناءا على ذلك فإنه يوجد طريقتين للترميز:

1- ترميز الأسئلة المغلقة

عادة ما يتم ترميز الأسئلة المغلقة قبل البدء في العمل الميداني لذلك فإن الرموز تكون مرفقة أو مطبوعة في استمارة الاستقصاء، فمثلا يتم ترميز أجوبة السؤال الموجه للتعريف بالجنس بالشكل التالي:

ما هو جنسك؟

1	ذكر	2	أنثى

كما يمكن استخدام نفس هذه الطريقة في ترميز البيانات الرقمية والأسئلة ذات الاختيارات المتعددة.

2- ترميز الأسئلة المفتوحة

يواجه الباحث تعقيدات كبيرة لترميز هذا النوع من الأسئلة إذ يصعب تحويل البيانات الناتجة عن الأسئلة المفتوحة إلى رموز، غير أنه يوجد احتمالين أو طريقتين لحل هذا الإشكال وهي[2]:

2-1/ الطريقة الأولى: تتمثل في إعداد خطة مسبقة قبل استكمال العمل الميداني، يستند فيها الباحث على نتائج الدراسات السابقة، وبعض الدراسات التي تجاوزت الاعتبارات النظرية.

2-2/ الطريقة الثانية: لا يتم تطبيق خطة الترميز في هذه الطريقة حتى تسترجع جميع الاستمارات من الميدان، بعدها يقوم الباحث بإعداد قائمة من احتمالات الأجوبة للأسئلة المحددة، ثم يقوم بمعاينة هذه القائمة ويتخذ القرار فيما بعد حول الإجابات المناسبة لتلخيص البيانات.

[1]- فريد الصحن، مصطفى محمود أبو بكر، مرجع سابق، ص255.
[2]- توماس كينز، جيمس أرتايلور، مرجع سابق، ص851.

ثانيا: تحليل البيانات الإحصائية

تنطوي عملية تحليل وتفسير البيانات على تحويل ما تم جمعه من بيانات إلى أدوات تحليل يمكن الاستدلال من خلالها على بعض العلاقات بين المتغيرات محل البحث، والوصول إلى دلالات منطقية للنتائج التي يصل إليها الباحث وهو ما يمكن أن يضفي على عملية التحليل درجة كبيرة من الأهمية.

I- طبيعة المتغيرات وأنواعها

إذا كانت الخطوة الخاصة بتحديد الخصائص أو المتغيرات المعبرة عن البنية الأساسية لمشكلة البحث هي التي تمكّن الباحث من القيام بعملية القياس، فإنه من الضروري في هذا المقام أن نلقي الضوء على المتغيرات من حيث طبيعتها وأنواعها.

1- تعريف المتغيرات: يقصد بالمتغيرات تلك الخصائص التي تصور المفهوم النظري لمشكلة البحث بعد التعرف عليها، أو بتعبير آخر المتغيرات هي تلك الخصائص التي يتم تعيين القيم الرقمية لها لقياسها.

2- أقسام المتغيرات: يمكن تقسيم المتغيرات إلى أقسام عديدة لعل من أهمها متغيرات كيفية وكمية والمتغيرات التابعة والمستقلة.

2-1/ المتغيرات الكمية والمتغيرات الكيفية

يمكن التمييز بين المتغيرات على أساس كونها كمية أو كيفية، ويعتبر هذا التصنيف هام وضروري عند تصميم البحث والقيام بالقياس وكذلك عند تحليل البيانات.

أ- المتغير الكمي: هو ذلك المتغير الذي يمكن التعبير عنه في وضع متدرج للقيم وذو مدى محدد، أو بتعبير آخر هو ذلك المتغير الذي يعبر عن المعلومات أو البيانات بشكل أرقام مثل: عدد الطلبة، العمر، الأوزان، الأطوال، الاستهلاك...الخ. ونعتبر هذا النوع من المتغيرات الأساس في البحوث الإحصائية والأكثر استعمالا ومنها ما هي مستمرة ومنها ما هي منقطعة.

ب- المتغير الكيفي (النوعي): هي تلك المتغيرات التي تعبر عن الظواهر والصفات التي لا يمكن وضعها مباشرة بالأرقام العددية، أو بتعبير آخر هي تلك المتغيرات التي يمكن تجزئتها إلى اثنين أو أكثر من المتغيرات الفرعية على أساس توافر الخاصية محل القياس، أو عدم توافرها، فالمتغير الخاص بالنوع يتكون من (ذكور، إناث) ويسمى هذا بالمتغير الثنائي، والمتغير الخاص بالعقيدة يتكون من (مسيحي، مسلم، يهودي) ويسمى بمتغير ثلاثي، وأخيرا يمكن أن ينقسم المتغير الكيفي إلى أكثر من ذلك ويسمى عندئذ بمتغير متعدد القيم.

2-2/ المتغيرات التابعة والمتغيرات المستقلة

يمكن للباحث التفرقة بين المتغيرات من حيث كونها مستقلة أو تابعة.

أ-المتغير المستقل: هو ذلك المتغير الذي يمكن أن يحدث تأثير في المتغير التابع، أو بتعبير آخر يمكن من تفسير سلوك المتغير التابع والتنبؤ به.

ب-المتغير التابع: هو المتغير الذي يتم التنبؤ به، أو أنه يعبر عن الأثر أو النتيجة المفترضة التي تحصل بسبب التغيرات التي قد تحدث في المتغير المستقل.

II- أساليب تحليل البيانات

تختلف أساليب التحليل وأدواتها باختلاف أهداف الدراسة وطبيعة الفرضيات المصاغة في بداية البحث، وتجدر الإشارة إلى وجود مستويين من التحليل أحدهما يهتم بوصف البيانات التي تم جمعها ويطلق عليه التحليل الأولي والآخر يدرس العلاقة الموجودة بين متغيرين أو أكثر والذي يدعى بالتحليل المتقدم ولكل مستوى من التحليل أدواته وأساليبه الخاصة.

1- التحليل الأولي للبيانات

في حالة الدراسة الأولية يلجأ الباحث إلى استخدام الأساليب الإحصائية الوصفية والتي تصف المشكلة موضوع البحث دون التعمق فيها، وتتراوح الأدوات والمقاييس المستخدمة في هذا النوع من التحليل من مقاييس النزعة المركزية إلى مقاييس التشتت.

1-1/ مقاييس النزعة المركزية

تشير مقاييس النزعة المركزية إلى مدى تمركز البيانات حول قيمة معينة ضمن سلسلة القيم، وهي تستخدم عادة في تلخيص البيانات أو في التوصل إلى نتائج مبسطة أو مبدئية، وهي مقاييس خاصة بتحليل أو تفسير متغيرة واحدة، وضمن مجموعة هذه المقاييس سنقوم باستعراض المقاييس التالية:

أ- المتوسط الحسابي: يعتبر المتوسط الحسابي أحد مقاييس الوصف الإحصائي التي يلجأ إليها الباحث عندما يكون راغبا في إيجاد قيم مركزية معينة تستقطب حولها التوزيعات التكرارية لمشاهدات العينة[1]، ويستخدم وفقا لطبيعة البيانات من حيث مستوى القياس إذ تستخدم في حالة البيانات الكمية فقط ولا يمكن الاستعانة به في البيانات الكيفية ويحسب عن طريق جمع كل قيم المشاهدات الخاصة بالمتغير في إطار العينة، ثم قسمة هذا المجموع على عدد المشاهدات وهو يعطى بالمعادلات التالية وذلك وفقا لنوع البيانات:

[1]- سعيد السيد على إسماعيل، مبادئ الإحصاء الوصفي والتطبيقي، مؤسسة حورس، الإسكندرية، 2006، ص84.

أ-1/ المتوسط الحسابي للبيانات غير المبوبة: يعطى المتوسط الحسابي للبيانات غير المبوبة بالعلاقة التالية:

$$\overline{X} = \frac{\sum_{i=1}^{n} x_i}{n} \qquad i = 1,2,3,\cdots n$$

حيث أن $\overline{X}$: المتوسط الحسابي للعينة

$\sum_{i=1}^{n} x_i$: مجموع قيم المشاهدات أو المفردات في العينة

n: هي عدد المفردات أو المشاهدات

أ-2/ المتوسط الحسابي للبيانات المبوبة: يتم استخراج المتوسط الحسابي في هذه الحالة بالصيغة التالية:

$$\overline{X} = \frac{\sum_{i=1}^{n} x_i n_i}{\sum_{i=1}^{n} n_i} \qquad i = 1,2,3,\cdots,n$$

حيث أن $\overline{X}$: المتوسط الحسابي

n_i: التكرار المطلق المقابل لكل مشاهدة أو لكل فئة في حالة المتغيرات الفئوية (المستمرة).

x_i : قيمة المتغيرة لكل مشاهدة أو هو عبارة عن مركز فئة في حالة المتغيرات الفئوية.

$\sum_{i=1}^{n} n_i$: هي عبارة عن مجموع التكرارات والتي تمثل في نفس الوقت حجم العينة.

ب- الوسيط: يعد الوسيط المقياس الأهم من بين مجموعة المقاييس التي تعتمد على مكان المفردة التي تتوسط بقية المفردات، ويمكن تعريفه بأنه القيمة التي تتوسط جميع القيم المعطاة عن المتغيرة، ويستخدم الوسيط في حالة البيانات ذات القياس العددي والترتيبي.

وتتباين طريقة حسابه باختلاف نوع البيانات مثله مثل المتوسط الحسابي.

ب-1/ الوسيط في حالة البيانات غير المبوبة: الوسيط لمجموعة من البيانات غير المبوبة هو تلك المفردة التي تتوسطها بعد ترتيبها تصاعديا أو تنازليا، وبذلك فإن تحديد قيمة الوسيط تتم وفق الخطوات التالية:

- ترتيب سلسلة البيانات تنازليا أو تصاعديا.
- تحديد مكان ترتيب الوسيط وذلك بالاعتماد على إحدى المعادلتين التاليتين بناءا على زوجية أو فردية حجم العينة ويتم ذلك كما يلي:

← في حالة البيانات الفردية:

$$CM_e = \frac{n+1}{2}$$

n : عدد المشاهدات

CM_e: ترتيب الوسيط في سلسلة البيانات الفردية.

← في حالة البيانات الزوجية: في هذه الحالة يتم إيجاد رتبة الوسيط بتطبيق العلاقة:

$$CM_e = \frac{CM_{e1} + CM_{e2}}{2}$$

CM_{e1}: رتبة الوسيط الأول عند ترتيب السلسلة الزوجية تصاعديا وهو يعطى بالعلاقة:

$$CM_{e1} = \frac{n}{2}.$$

CM_{e2}: رتبة الوسيط الثاني عند ترتيب السلسلة الزوجية تنازليا وهو يعطى بالعلاقة:

$$CM_{e2} = \frac{n}{2} + 1.$$

ü تحديد قيمة الوسيط بناءا على الرتبة في الخطوة السابقة وذلك ضمن السلسلة المرتبة.

ب-2/ الوسيط في حالة البيانات المبوبة: يتم استخراج الوسيط لمجموعة من البيانات المبوبة باستخدام الصيغة التالية:

$$M_e = A + \frac{\frac{\sum_{i=1}^{n} n_i}{2} - F_{n-1}^{\uparrow}}{n_i M_e} K$$

M_e: الوسيط

$\frac{\sum_{i=1}^{n} n_i}{2}$: رتبة الفئة الوسيطية

A: الحدي الأدنى للفئة الوسيطية.

$F_{n-1}^{\uparrow}$: التكرار المتجمع الصاعد للفئة الوسيطية.

$n_i M_e$: التكرار المطلق للفئة الوسيطية.

K: طول الفئة الوسيطية.

ج- المنوال: هو من أبسط مقاييس النزعة المركزية ويدخل ضمن المقاييس التكرارية، وهي المقاييس التي تعتمد على عدد مرات تكرار كل مفردة من المفردات، وبالتالي فهو لا يعتمد على ترتيب البيانات في استخراجه بل يعتمد على تكرارها وطريقة حسابه تكمن في حصر التكرارات الخاصة بكل قيمة من القيم التي يأخذها المتغير المدروس، حيث أن القيمة المنوالية هي القيمة التي تتمتع بأكبر عدد من التكرارات. إذن هو مقياس لا يعتمد على العمليات الحسابية إلا في حالة البيانات المبوبة والموضوعة ضمن فئات، إذ تتم عملية استخراجه وفق المعادلة التالية:

$$M_0 = L + \frac{D_1}{D_1 + D_2} K$$

M_0: المنوال.

L: الحد الأدنى للفئة المنوالية (الفئة التي يقابلها أكبر تكرار)

D_1: الفرق بين تكرار الفئة المنوالية والفئة ما قبل منوالية.

D_2: الفرق بين تكرار الفئة المنوالية والفئة ما بعد منوالية.

K: طول الفئة المنوالية

1-2/ مقاييس التشتت

إذا كانت مقاييس النزعة المركزية تبين تمركز البيانات حول نقطة معينة، فإن مقاييس التشتت تبين مدى تباعد أو تقارب البيانات عن بعضها البعض أو حول نقطة مركزية منها والتي عادة ما يكون متوسطها الحسابي، وبالتأكيد كلما كانت البيانات غير مشتتة كانت أفضل في استخداماتها وأدق في تمثيلها للعينة الإحصائية التي اختيرت منها وبالتالي فإن مقاييس النزعة المركزية لا تكفي لوحدها في وصف البيانات، وتشمل مقاييس التشتت على عدة أنواع منها المدى، الانحراف المتوسط، الانحراف الربيعي، ولعل من أهم هذه المقاييس وأكثرها استعمالا نجد التباين والانحراف المعياري.

أ- التباين: التباين هو عبارة عن المتوسط الحسابي لمربعات الفروق بين قيم المتغيرة ومتوسطها الحسابي وتتفاوت عمليات حسابه باختلاف نوع البيانات.

أ-1/ التباين للبيانات غير المبوبة: يعطى التباين للبيانات الغير مبوبة بالصيغة التالية:

$$S^2 = \frac{\sum_{i=1}^{n} (x_i - \overline{X})^2}{n} \qquad i = 1,2,\cdots,n$$

S^2: التباين.

$\overline{X}$: المتوسط الحسابي للعينة

n: عدد المشاهدات

أ-2/ التباين للبيانات المبوبة: يعطى التباين للبيانات المبوبة بالصيغة التالية:

$$S^2 = \frac{\sum_{i=1}^{n} (x_i - \overline{X})^2 n_i}{\sum_{i=1}^{n} n_i} \qquad i = 1,2,\cdots,n$$

S^2: التباين

$\overline{X}$: المتوسط الحسابي

n_i: التكرار المطلق المقابل لكل مشاهدة أو قيمة.

$\sum_{i=1}^{n} n_i$: مجموع التكرارات.

x_i : مركز الفئات.

ب- الانحراف المعياري: يعرف الانحراف المعياري على أنه من أهم مقاييس التشتت، لأنه يستعمل في حساب عدة مؤشرات نذكر منها على وجه الخصوص معامل الارتباط، كما أنه يعكس صورة أكثر وضوحا لتشتت البيانات حول متوسطها الحسابي، فالانحراف المعياري ما هو إلا الجذر التربيعي للتباين وبالتالي فإن طريقة حسابه هو الآخر تختلف باختلاف طبيعة البيانات[1].

ب-1/ الانحراف المعياري للبيانات الغير مبوبة:

$$SD = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^{n} (x_i - \bar{X})^2}{n}} \qquad i = 1,2,\cdots,n$$

SD : الانحراف المعياري للعينة.

n : عدد المشاهدات

ب-2/ الانحراف المعياري للبيانات المبوبة:

$$SD = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^{n} (x_i - \bar{X})^2 n_i}{\sum_{i=1}^{n} n_i}} \qquad i = 1,2,\cdots,n$$

حيث n_i : تمثل التكرارات المطلقة المقابلة لكل فئة التي ينتمي إليها مركز الفئة.

x_i : تمثل مراكز الفئات.

2- بعض الأساليب المتقدمة في التحليل الإحصائي

تشير الأساليب المتقدمة في التحليل الإحصائي إلى كافة الأدوات التي يمكن أن تستخدم في تحليل العلاقات بين متغيرات متعددة يرغب الباحث في دراستها ورصد اتجاهاتها، وفي هذا السياق نستعرض نوعين من تلك الأساليب.

2-1/ الأساليب الثنائية

وهي الأساليب التي يمكن استخدامها في تحليل العلاقة بين متغيرين أحدهما مستقل والآخر تابع، ومن بين هذه الأساليب الثنائية نجد:

أ- تحليل الانحدار الخطي البسيط: يعتبر الانحدار الخطي البسيط أحد الأساليب الإحصائية المهمة والتي يستعان بها بشكل واسع، ويمكن هذا التحليل الباحث من التنبؤ أو تقدير قيمة

[1]- سعيد السيد على إسماعيل، مرجع سابق، ص134.

المتغير التابع Y على أساس قيمة المتغير المستقل X، وبتعبير آخر يستخدم أسلوب الانحدار البسيط في تحديد العلاقة التي تربط بين متغيرين أحدهما تابع والآخر مستقل، ويأخذ الانحدار الخطي البسيط الصيغة الرياضية التالية:

$$Y_i = a + bx_i + e_i \qquad i = 1,2,\cdots,n$$

Y: المتغير التابع.

X: المتغير المستقل.

b: ميل خط الانحدار.

a: هي القيمة التي يأخذها المتغير التابع عندما يأخذ المتغير المستقل القيمة صفر.

e_i: هو الباقي أو الخطأ العشوائي والذي يضم جميع العوامل (المتغيرات) المؤثرة في المتغير التابع والتي لم تأخذ بعين الاعتبار عند دراسة الظاهرة.

وبما أنه يستحيل إيجاد المعادلة أعلاه فإنه يتم تقديرها بواسطة طريقة المربعات الصغرى إلى المعادلة التالية[1]:

$$\hat{Y}_i = \hat{a} + \hat{b}x_i \qquad i = 1,2,\cdots,n$$

$\hat{a}$: هي القيمة التقديرية لـــ a وتعطى بالعلاقة: $\hat{a} = \hat{Y} - \hat{b}\overline{X}$

$\hat{b}$: هي القيمة التقديرية لـــ b وتعطى بالعلاقة: $\hat{b} = \dfrac{\sum_{i=1}^{n}(x_i - \overline{X})(y_i - \overline{Y})}{\sum_{i=1}^{n}(x_i - \overline{X})^2}$

ب- تحليل الارتباط الخطي البسيط: إذا كان تحليل الانحدار الخطي البسيط يبين طبيعة العلاقة الموجودة بين متغيرين أحدهما تابع والآخر مستقل، فإن تحليل الارتباط الخطي البسيط يمدنا ببعض الأساليب الإحصائية التي تمكننا من قياس قوة العلاقة والارتباط بين المتغيرين السابقين. ويمكن قياس قوة هذه العلاقة باستخدام مقياس خاص لهذا الغرض يسمى بمعامل الارتباط الخطي البسيط. وسنقف عند أنواع مختلفة من معاملات الارتباط الخطية البسيطة، منها ما هو خاص بالمتغيرات الكمية، ومنها ما يستخدم لقياس قوة الارتباط بين المتغيرات الكيفية.

[1]- Bernard Grais, Méthodes statistique, BORDS, Paris, 1997, PP175, 177.

ب-1/ معامل الارتباط الخطي لبر سون: يستخدم في حالة البيانات الكمية فقط ويمكن الحصول عليه بتطبيق الصيغة الرياضية التالية[1]:

$$r_{(x,y)} = \frac{\sum_{i=1}^{n} x_i y_i - n\overline{X}\overline{Y}}{\sqrt{\sum_{i=1}^{n} x_i^2 - n\overline{X}^2}\sqrt{\sum_{i=1}^{n} y_i^2 - n\overline{Y}^2}} \qquad i = 1,2,3,\cdots,n$$

$\overline{X}$: المتوسط الحسابي للمتغير المستقل

$\overline{Y}$: المتوسط الحسابي للمتغير التابع.

n: عدد المشاهدات

x_i: قيم المشاهدات للمتغير المستقل.

y_i: قيم المشاهدات للمتغير التابع.

ب-2/ معامل الارتباط ألرتبي (سبيرمان): يستخدم معامل الارتباط ألرتبي لدراسة العلاقة الارتباطية بين المتغيرين X و Y في حالات معينة مثل[2]:

- عدم معرفة توزيع المتغيرين قيد البحث.
- في حالة البيانات الكيفية مثل المهنة، درجة الذكاء، الجنس... الخ.
- عند عدم توفير بيانات لأحد المتغيرين أو كلاهما.
- في حالة المشاهدات ذات الأرقام الكبيرة.

ويعطى معامل الارتباط وفق العلاقة الرياضية التالية:

$$r_s = 1 - \frac{6\sum_{i=1}^{n} d_i^2}{n(n^2-1)}$$

حيث أن:

d_i: يمثل الفرق في رتبة العنصرين المتناظرين في كل زوج من القيم بعد تخصيص الرتبة المتوسطة للمشاهدات ذات القيم المتشابهة.

n: عدد المشاهدات.

ب-3/ معامل الاقتران: يستعان بمعامل الاقتران لدراسة الارتباط في حالة بيانات كيفية لظاهرتين تتميز كل واحدة منها بصفتين فقط، فإذا كان لدينا المتغيرين x_i و y_i وإن المتغير x_i بأحد صفتين بين x_1 و x_2، ونفس الشيء بالنسبة للمتغير y_i، فإن قياس الارتباط بن المتغيرين x_i و y_i يتم

[1]- جلاطو جيلالي، الإحصاء مع تمارين ومسائل محلولة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص148.
[2] تيلوت سامية، محاضرات السداسي الثاني في الإحصاء الوصفي، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2007/ 2008.

بالاستعانة بجدول يطلق عليه جدول الاقتران للصفات المشتركة بين x_i و y_i ويأخذ هذا الجدول الشكل التالي:

X / y	X_1	X_2	المجموع
Y_1	A_{11}	A_{21}	A_{01}
Y_2	A_{12}	A_{22}	A_{02}
المجموع	A_{10}	A_{20}	A_{00}

المصدر: سعد حسين فتح الله، مبادئ علم الإحصاء والطرق الإحصائية، الأكاديمية للنشر، الطبعة الأولى، الأردن، ص278.

ويستخرج معامل الاقتران باستخدام الصيغة التالية:[1]

$$r_A = \frac{A_{11}A_{22} - A_{21}A_{12}}{A_{11}A_{22} + A_{21}A_{12}}$$

ب-4/ معامل التوافق: هو معامل خاص بقياس الارتباط بين متغيرين أحدهما أو كلاهما ينقسم إلى أكثر من صفتين، والشكل العام لجدول عرض المتغيرتين يكون كما يلي:

x_j / y_i		y_i المتغير y_1	y_2	…	y_s	المجموع
المتغير x_j	x_1	n_{11}	n_{12}	…	n_{1s}	$\sum n_{1j}$
	x_2	n_{21}	n_{22}	…	n_{2s}	$\sum n_{2j}$
	⋮	⋮	⋮	…	⋮	⋮
	x_t	n_{t1}	n_{t2}	…	n_{ts}	$\sum n_{tj}$
المجموع		$\sum n_{i1}$	$\sum n_{i2}$	…	$\sum n_{is}$	$\sum n_{ij}$

ويمكن حساب معامل التوافق r_A في هذه الحالة بالصيغة التالية:

$$r_A = \sqrt{\frac{B - 1}{B}}$$

حيث أن B تحسب من جدول الاقتران بالطريقة التالية:

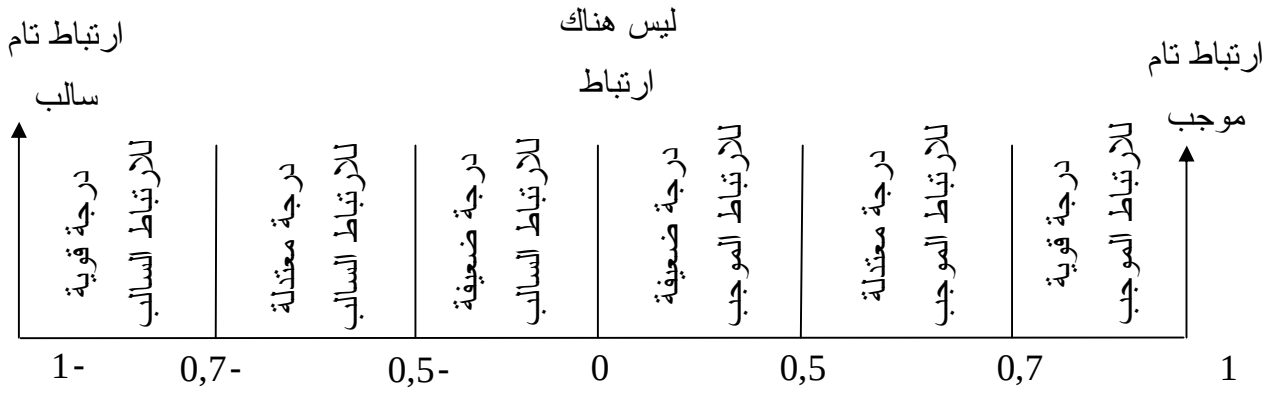
$$B = \frac{\text{مجموع مربع كل خلية}}{\text{مجموع صفوف تلك الخلية} \times \text{مجموع أعمدة تلك الخلية}}$$

[1]- سعد حسين فتح الله، مرجع سابق، ص279.

$$B = \frac{(n_{11})^2}{\sum n_{i1} \sum n_{1j}} + \frac{(n_{12})^2}{\sum n_{i2} \sum n_{2j}} + \cdots + \frac{(n_{ts})^2}{\sum n_{is} \sum n_{tj}}$$

وتكون قيمة معامل الارتباط في كل الحالات (ماعدا معامل الارتباط ألرتبي) محصورة بين1و(-1) أي $-1 < r_{(xy)} < 1$ ويمكن تلخيص درجات قوة الارتباط كما هو موضح في الشكل التالي:

الشكل رقم 10: تفسير درجة وقوة واتجاه الارتباط



المصدر: ثابت إدريس، مرجع سابق، ص627.

2-2/ أساليب التحليل المتعدد

ويقصد بها تلك المجموعة من الطرق والأساليب الإحصائية المتقدمة والتي تهتم بتحليل متغيرات متعددة في وقت واحد، وقد تزايد استعمالها لما تتمتع به من مزايا خاصة بتحليل البيانات الأكثر تعقيدا. فهي تتيح للباحث مجالا واسعا للتعامل مع عدة متغيرات مستقلة، وذلك بغرض كشف التباين بين المتغيرات ونوع ودرجة العلاقة بينها، بالإضافة إلى قدرتها للتنبؤ بسلوك المتغير التابع. وفيما يلي بعض أساليب التحليل الإحصائية المتعددة.

أ- تحليل الانحدار الخطي المتعدد: يساعد هذا الأسلوب من التحليل على التحقق من وجود علاقة بين المتغير التابع وعدد من المتغيرات المستقلة موضوع الدراسة، ويأخذ نموذج الانحدار الخطي المتعدد الصيغة الرياضية التالية:

$$y_i = B_0 + B_1 x_{i1} + B_2 x_{i2} + \cdots + B_k x_{ik} + m_i \qquad i = 1,2,\cdots,n$$

y_i: يمثل المتغير التابع.

B_k: معاملات الانحدار أو معاملات المتغير المستقل.

x_i: قيم المشاهدات للمتغير المستقل. m_i: الخطأ العشوائي أو الباقي

والمعادلة أعلاه يمكن اختصارها وكتابتها بالشكل[1]:

$$Y_i = B_k x_{ik} + m_i$$

حيث أن:

$$Y_i = \begin{bmatrix} y_1 \\ y_2 \\ \vdots \\ y_n \end{bmatrix} \qquad B_k = \begin{bmatrix} B_0 \\ B_1 \\ \vdots \\ B_k \end{bmatrix} \qquad X_{ik} = \begin{bmatrix} 1 x_{11} x_{12} \cdots x_{1k} \\ 1 x_{21} x_{22} \cdots x_{2k} \\ \vdots \\ 1 x_{n1} x_{n2} \cdots x_{nk} \end{bmatrix}$$

وباستعمال طريقة المربعات الصغرى نحصل على المعادلة التالية: $\hat{Y} = \hat{B}_k \times X_{ik}$

حيث أن $\hat{B}$ هي القيمة التقديرية لـــ B ويتم إيجادها بتطبيق العلاقة: $\hat{B}(x' x) = x' y$

حيث أن x' تمثل المصفوفة المعكوسة للمصفوفة x.

ب-تحليل الارتباط الخطي المتعدد: يساعد تحليل الارتباط الخطي المتعدد بصفة عامة على قياس قوة العلاقة التي تربط بين مختلف المتغيرات المستقلة المشكلة للنموذج الخطي المتعدد.

ولإيجاد معامل الارتباط المتعدد r_{ij} يجب حساب أولا مختلف معاملات الارتباط الخطية البسيطة بين كل زوجين من المتغيرات حيث تعطى علاقة معامل الارتباط الخطي البسيط للمتغيرين رقم i,j بالشكل[2]:

$$r_{ij} = \frac{n\sum_{i=1}^{n} x_i x_j - \sum_{i=1}^{n} x_i \cdot \sum_{j=1}^{n} x_j}{\sqrt{\left[n\sum_{i=1}^{n} x_i^2 - \left(\sum_{i=1}^{n} x_i\right)^2\right]\left[n\sum_{j=1}^{n} x_j - \left(\sum_{j=1}^{n} x_j\right)^2\right]}} \qquad \begin{matrix} i = 1,2,\cdots,n \\ j = 1,2,\cdots,n \end{matrix}$$

r_{ij} معامل الارتباط الخطي البسيط للمتغيرين رقم i,j حيث أن $i \neq j$

وللحصول على معامل الارتباط المتعدد R نفرض مثلا: وجود انحدار خطي متعدد يحتوي على ثلاث متغيرات مستقلة x_1, x_2, x_3 وبالتالي نحصل على معاملات الارتباط الخطية البسيطة التالية: r_{11}, r_{13}, r_{23} وذلك بتطبيق المعادلة السابقة إذن فمعامل الارتباط المتعدد بين ثلاث متغيرات مستقلة يحسب بالمعادلة التالية:

---

[1]- J. Johnston, Méthodes économétrique, Tom I, 3ème édition, ECONOMICA édition, 1988, PP (199- 203).

[2]- رعاد علي، سلسلة محاضرات، جامعة الجزائر، 2005.

$$R_{1,2,3} = \sqrt{\frac{r_{12}^2 + r_{13}^2 - 2r_{12}r_{13}r_{23}}{1 - r_{23}^2}}$$

وتكون قيمة معامل الارتباط المتعدد محصورة بين الصفر والواحد أي: $0 \leq R \leq 1$ والجدير بالذكر أن قيمة معامل الارتباط المتعدد لا تدل على الاتجاه الموجب أو السالب على غرار نظيره (معامل الارتباط البسيط) لأن الاتجاه قد لا يكون موحدا بالنسبة لجميع المتغيرات، فمثلا قد نجد أن الارتباط بين المتغيرة x_1 و x_2 سالب بينما الارتباط بين x_3 و x_2 موجب، وهذا ما يجعل معامل الارتباط المتعدد موجب دائما.

ج- تحليل التباين: يعتبر هذا الأسلوب من أهم الأساليب الإحصائية التي تساعد الباحث في عقد مقارنات إحصائية ذات مغزى، وكما قدمه فيشر في الخمسينيات فإن تحليل التباين يقوم على أساس تجزئته إلى مجموعة من المكونات يربط كل منها بمصدر معين، وذلك حتى يتمكن الباحث من معرفة مدى مشاركة كل من هذه المصادر في تفسير التباين الكلي في المتغير التابع.

والمنهج الإحصائي المتبع في تحليل التباين يقتضي إثبات تساوي المتوسطات الحسابية لمجتمع الدراسة، وهذا يشير إلى مصادر التباين الأساسية وهي[1]:

- التباين الكلي **SST** أو المجموع الكلي لمربعات الانحرافات الخاصة بكل واحدة عن المتوسط الحسابي الأكبر في كل مجموعات العينة.
- التباين بين المجموعات **SSB** والذي يساوي المجموع الكلي لمربع انحرافات المتوسط الخاص بكل مجموعة (عينة) عن المتوسط الحسابي الأكبر.
- التباين ضمن المجموعات **SSW** أو ما يطلق عليه بالخطأ وهو يساوي المجموع الكلي لمربع انحرافات الوحدات عن المتوسط الحسابي للمجموعة التي ينتمي إليها، وبهذا يكون:

المجموع الكلي للتباين = مجموع التباين بين المجموعات + مجموع التباين ضمن المجموعات.

SSW + SSB = SST

المطلب الثاني: طرق اختبار نتائج الاستقصاء وعرضها

تناولنا في الجزء الثاني من المطلب الأول للمبحث الثاني بعض الأساليب الإحصائية الخاصة بوصف البيانات التي تم جمعها حول متغير واحد أو أكثر، وكذلك بعض الأساليب التي تستخدم لوصف العلاقة بين هذه المتغيرات، ولكن وفي كثير من الأحيان يتعدى اهتمام الباحث وصف

[1]- سعيد السيد علي إسماعيل، مبادئ الإحصاء الوصفي والتطبيقي، مرجع سابق، ص257.

ظاهرة ما أو التوصل إلى وصف العلاقة التي تربط بين متغيرتين أو أكثر، وإنما اهتمامه يكون منصبا على تقييم فعالية الطرق ومعالجات تجريبية مختلفة لاتخاذ القرارات حول الأنسب منها، ومن هنا فقد تم تطوير مجموعة من الإجراءات الإحصائية التي تمكن الباحث من إجراء استنتاجات حول قياسات المجتمع من خلال الإحصائيات التي تم الحصول عليها من العينات.

ويضم هذا المطلب جزئين أساسيين أولهما خاص بدراسة بعض التوزيعات الإحصائية التي تستخدم كأساس لإجراء الاستنتاجات وكذا استعراض خطوات اختبار الفرضية أما الجزء الثاني فهو متعلق بكيفية تقديم وعرض النتائج النهائية المتحصل عليها.

أولا: طرق اختبار نتائج الاستقصاء

بعد جمع البيانات الإحصائية الخاصة بالدراسة باستخدام طريقة المعاينة نقوم بعد ذلك باختبار نتائج الاستقصاء باستخدام عدة اختبارات مبنية على بعض التوزيعات الإحصائية وهي:

- التوزيع الطبيعي Z.
- توزيع ستيودنت t
- توزيع كاي تربيع c^2

هذه التوزيعات التي تكون الأساس التي يتم من خلالها اختبار الفرضيات الموضوعة في بداية البحث.

I- التوزيعات الإحصائية الاحتمالية

يستند الباحث لاستخلاص استنتاجات حول بيانات مجتمع لظاهرة ما من خلال توظيف البيانات الخاصة بالعينة المسحوبة من ذلك المجتمع على أربعة توزيعات إحصائية احتمالية.

1- التوزيع الطبيعي Z

إن الكثير من الظواهر والمتغيرات التي يتعامل معها الباحث تتوزع توزيعا قريبا من التوزيع الطبيعي، وبالتالي يمكن الاستفادة من خصائص هذا التوزيع لكي نجري استنتاجات حول هذه الظواهر والمتغيرات، هذه الخواص التي توصل إليها **Karl Gausse** والتي تتمثل في:[1]

- التوزيع الطبيعي، يظهر بشكل منحنى ناقوسي منتظم يمتد طرفاه اللذان لا يلامسان المحور الأفقي إلى ما لانهاية من الناحية السالبة والموجبة، مما يتيح المجال لاستيعاب أي حالة مهما كانت متطرفة، ويطلق على منحنى التوزيع الطبيعي **Gaussian curve, Normal curve**.

[1]- محمد وليد البطش، فريد كامل أبو زينة، مناهج البحث العلمي، تصميم البحث والتحليل الإحصائي، دار السيرة، عمان، 2007، ص183.

- منحنى التوزيع الطبيعي متماثل حول متوسطه الحسابي، بمعنى أن 50 % من مساحة التوزيع تقع بالجانب الأيمن للمتوسط الحسابي و50 % الأخرى بجانبه الأيسر.
- تكون مقاييس النزعة المركزية في التوزيع الطبيعي مطابقة ومتساوية أي $M_0 = \overline{X} = M_e$.

1-1/ التوزيع الطبيعي المعياري: Z

التوزيع الطبيعي المعياري **Standard normal distribution** هو توزيع طبيعي لا تختلف خواصه عن الخواص السابقة، ماعدا قيمة المتوسط الحسابي المساوية للصفر والانحراف المعياري الذي يأخذ القيمة 1، كما أن المساحة الكلية المحصورة بين المنحنى والمحور الأفقي للمعلم تساوي الواحد إذا كان المحور العمودي للمعلم يمثل بالتكرارات النسبية، ويساوي n (عدد أفراد المجتمع أو العينة) إذا كان المحور العمودي للمعلم يمثل بالتكرارات المطلقة.

- والتوزيع الطبيعي المعياري:[1] هو العلاقة بين انحرافات القيم عن متوسطها الحسابي المقدرة بوحدات الانحراف المعياري، والجزء من المنحنى الطبيعي الذي يحصره المحور الذي يقام على مسافة تبعد عن المتوسط بما يساوي انحراف الفرد عن المتوسط بوحدات الانحراف المعياري.

إذن تعطى الصيغة الرياضية للتوزيع الطبيعي المعياري بالعلاقة:[2]

- المجتمع:

$$\pm Z = \frac{X - m}{d}$$

$X - m$: انحراف أي قيمة في المجتمع عن متوسطها الحسابي.

d: الانحراف المعياري للمجتمع.

Z: مقدار الانحراف المعتدل.

- العينة:

$$\pm Z = \frac{\overline{X} - m}{d}$$

$\overline{X}$: المتوسط الحسابي للعينة.

m: المتوسط الحسابي للمجتمع.

d: الانحراف المعياري للعينة.

أما عن الاختبار Z فهو يتيح بمقارنة المتوسط الناتج من العينة مع المتوسط المفترض وجوده في مجتمع البحث.

[1]- سعيد السيد علي إسماعيل، مرجع سابق، ص198.
[2]- سعيد السيد علي إسماعيل، مرجع سابق، ص198.

2- التوزيع التائي: (ستيودنت t)

تم التوصل إلى التوزيع التائي "**Student's t**" من طرف "**William Sealey Gosset**" ويشبه شكل هذا التوزيع شكل التوزيع الطبيعي المعياري، من حيث أنه جرسي ومتماثل، إلا أن التوزيع t في الحقيقة ليس توزيعا واحدا، وإنما هو عبارة عن عدة توزيعات ويعتمد شكل أي توزيع على درجات الحرية (n) والمرتبطة هي الأخرى بحجم العينة، فكلما اقتربت درجات الحرية إلى ∞ أي كلما كان حجم العينة كبيرا واقترب إلى حجم المجتمع كلما آل التوزيع t إلى التوزيع Z أي ينطبق منحنى t على منحنى Z والعكس صحيح.

2-1/ أوجه تشابه واختلاف التوزيع t والتوزيع Z[1]:

يتشابه التوزيع t مع التوزيع Z المعياري في الأمور التالية:

- المتوسط الحسابي لكلى التوزيعين يساوي الصفر.
- منحنى التوزيع t يقترب وبدرجة كبيرة من الشكل الناقوسي.
- منحنى التوزيع t أحادي المنوال.

ويختلف التوزيع t عن التوزيع Z أمور أخرى منها:

- منحنى التوزيع t مدبب أكثر من منحنى التوزيع Z المعياري.
- قيمة الانحراف المعياري في التوزيع t أعلى منها في التوزيع Z المعياري.

فتباين التوزيع t يعطى بالعلاقة:

$$d_t^2 = \frac{n}{n-1}$$

حيث أن n تمثل درجة الحرية ومساوية لـ $n = n-1$ (n حجم العينة).

عندما تؤول درجات الحرية n إلى 0 أي يفوق حجم العينة 30 فما فوق فإن متوسط التوزيع t والتوزيع Z يساوي الصفر وتباينها يساوي الواحد.

وبالتالي يستخدم التوزيع t كاختبار إحصائي في حالة العينات صغيرة الحجم ($n<30$).

وبناءا على ذلك فإن التوزيع t يحسب بنفس الطريقة التي يحسب بها التوزيع Z المعياري، والفرق الوحيد يكمن في الانحراف المعياري للتوزيع t الذي يأخذ قيمة الانحراف المعياري للتوزيع Z كلما كان حجم العينة كبيرا.

إذن تعطى الصيغة الرياضية للتوزيع t بالعلاقة[2]

$$t = \frac{\bar{X} - m}{d/\sqrt{n}}$$

[1]- عبد الله فلاح المنيزل، الإحصاء الاستدلالي وتطبيقاته في الحاسوب باستخدام الرزم الإحصائية SPSS، الطبعة الأولى، دار وائل، عمان، 2000، ص ص53- 54.

[2]- سعيد علي إسماعيل، مرجع سابق، ص220.

$\overline{X}$: المتوسط الحسابي للعينة.

m : المتوسط الحسابي للمجتمع.

d : الانحراف المعياري للعينة.

n : حجم العينة.

3- توزيع كاي تربيع c^2

يعد توزيع c^2 **Chi square Distribution** من التوزيعات الهامة المرتبطة بدراسة البيانات العددية، هذه البيانات التي نحصل عليها عن طريق تسجيل التكرارات المتعلقة بالمتغيرات التي تم تصنيفها ضمن المقاييس الاسمية أو الترتيبية أو الفئوية.

وهو توزيع يختلف عن التوزيعين السابقين (t و Z) إذ تنحصر قيمة c^2 بين الصفر وما لانهاية $0 \le c^2 \le \infty$، أي أنه توزيع موجب الالتواء ويتوقف توزيعها على درجات الحرية n، ويتميز هذا التوزيع بجملة من الخواص[1]:

- متوسط توزيع c^2 يساوي درجة الحرية $\overline{X}_{c^2} = n = n-1$.
- تباين التوزيع c^2 هو ضعف درجات الحرية $d^2_{c^2} = 2n = 2(n-1)$.
- توزيع c^2 غير منتظم ويقترب من التوزيع Z و t كلما زادت درجات الحرية.

ويستخدم التوزيع c^2 كاختبار إحصائي لدراسة الفرضيات القائمة على مقارنة التكرارات المشاهدة أو المتحصل عليها بالتكرارات النظرية أو المتوقعة.

3-1/ اختبار كاي تربيع c^2

وكما أشرنا إليه في الفقرة السابقة، يعد اختبار c^2 من الاختبارات الغير معلمية التي تستخدم في تحليل البيانات المقسمة إلى مجموعات، ويرتكز على جملة من الشروط التي يجب تحقيقها قبل اللجوء إلى استعماله لاختبار الفرضيات وهي[2]:

- الاختيار العشوائي لوحدات العينة.
- استقلالية البيانات أو المعلومات التي تم جمعها.
- وجود عدد لا بأس به من التكرارات المتوقعة.
- مجموع التكرارات المتوقعة تساوي مجموع الملاحظة، فاختبار c^2 لا يستخدم إذا كان مجموع التكرارات المتوقعة في خلية من الخلايا أقل من5.

ويعبر عن هذا الاختبار الإحصائي بالمعادلة التالية[1]:

[1]- محمد وليد البطش، فريد كامل أبو زينة، مرجع سابق، ص87.
[2]- عبد الله فلاح المنيزل، مرجع سابق، ص ص151، 152.

$$c^2 = \sum_{i=1}^{r}\sum_{j=1}^{c}\frac{(O_{ij}-E_{ij})^2}{E_{ij}} \qquad i=1,2,\cdots,r \qquad j=1,2,\cdots,c$$

r: عدد الفئات في متغير الصف.

c : عدد الفئات في متغير العمود.

O_{ij}: التكرارات المشاهدة في الخلية ij.

E_{ij}: التكرارات المتوقعة في الخلية ij.

II - الإجراءات الخاصة بالفرضيات

تمكننا التوزيعات الإحصائية السابقة من إجراء اختبار على الفرضيات المصاغة في بداية البحث، هذه الفرضيات التي يستند عليها الباحث لتفسير الحوادث والظروف المتعلقة بمشكلة الدراسة، لذلك لابد من استعراض بعض المفاهيم المتعلقة بالفرضيات قبل التطرق إلى مختلف الخطوات التي يمر بها الباحث لاختبار فرضياته.

1 - مفهوم الفرضية

عندما نتحدث عن الفرضيات فإننا في الحقيقة نشير إلى وجود نمطين منها[2]:

1-1/ <u>الفرضيات العلمية</u>: والتي توضع على شكل جملة وتشتق اشتقاقا مباشرا من إطار نظري معين حسب النظريات أو التوقعات المتعلقة بالمشكلة.

1-2/ <u>الفرضيات الإحصائية</u>: هي ترجمة للفرضيات العلمية بلغة رمزية أو عددية أو رياضية وهي قابلة لعملية الاختبار وذلك باستخدام الاختبار الإحصائي.

2 - الاختبار الإحصائي

الاختبار الإحصائي هو الأسلوب العلمي والموضوعي للتعامل مع الفروض البحثية[3] وتمكن الاختبارات الإحصائية الباحث من الوقوف على احتمالات حدوث العلاقة أو عدمها في الفروض المصاغة في البحث.

---

[1]- سعيد السيد علي إسماعيل، مرجع سابق، ص324.

[2]- جمال محمد شاكر، المرشد في التحليل الإحصائي للبيانات باستخدام SPSS، مرجع سابق، ص55.

[3]- ثابت عبد الرحمان إدريس، مرجع سابق، ص654.

3- خطوات اختبار الفرضيات الإحصائية

لإجراء اختبار لأية فرضية إحصائية نعتمد مجموعة من الخطوات الأساسية المترابطة، وإغفال أية خطوة لإجراء أي اختبار إحصائي من شأنه أن يقلل من أهميته أو يؤدي إلى نتائج مضللة، ولذلك فإن اختبار أية فرضية إحصائية تكون مبنية على الخطوات التالية:

3-1/ صياغة الفرضية المناسبة

إن الصياغة الجيدة لفرضيات البحث تعتبر الخطوة الأولى المؤدية إلى دراسة فعالة لمشكلة الدراسة، كما أن الفرضية الجيدة تلعب دور في توجيه البحث انطلاقا من العلاقات التي تتضمنها الفرضية، وينطوي الاختبار الإحصائي عادة على وضع فرضيتين رئيسيتين هما[1]:

أ- فرضية العدم: تصاغ فرضية العدم بحيث تعكس حالة عدم وجود فروق مهمة (معنوية) بين مؤشرين أو عدة مؤشرات المراد اختبارها، أو إلى مساواة إحدى معلمات المجتمع لقيمة معينة، ونستخدم الرمز (H_0) للتعبير عن فرضية العدم وهي تصاغ بالشكل:

$$H_0 : m_1 = m_2$$

وتستخدم هذه الفرضية للتأكد من عدم وجود فروق معنوية بين المتوسطين m_1 و m_2.

ب- الفرضية البديلة: وهي الفرضية التي تشير إلى وجود فروق مهمة (معنوية) بين المؤشرات المراد اختبارها، ويستخدم الرمز (H_1) للتعبير عن الفرضية البديلة، فإذا لم تتحقق صحة فرضية العدم فإن الفرضية البديلة هي التي يعتمد عليها لوصف الفروق بين المؤشرات وهي تصاغ بالشكل التالي:

$$H_1 : m_1 \neq m_2$$

وتستخدم هذه الفرضية للتأكد من وجود فروق معنوية بين المتوسطين m_1 و m_2.

3-2/ تحديد التوزيع والاختبار الإحصائي المناسب

الخطوة الثانية تكمن في اختيار التوزيع والاختبار الإحصائي المناسب الذي يستخدم في عملية اتخاذ القرار حول صحة فرضية العدم، والجدول الآتي يبين مختلف التوزيعات واستخداماتها:

[1]- عدنان شهاب محمد، مهدي محسن إسماعيل، أساليب المعاينة في ميدان التطبيق، بغداد، 2001، ص ص52- 53.

الجدول رقم 16: التوزيعات الاحتمالية والقياسات التي يجري الاستنتاج حولها باستخدام كل توزيع من هذه التوزيعات

التوزيع	الاستخدام
Z	المتوسطات الحسابية، والنسب المئوية ومعاملات الارتباط
t	المتوسطات الحسابية، ومعاملات الارتباط والتباين
c^2	التباين عندما تكون البيانات على شكل تكرارات أو نسب
F	المتوسطات الحسابية، والتباين

المصدر: محمد وليد البطش، فريد كامل أبو زينة، مرجع سابق، ص188.

3-3/ تحديد مستوى المعنوية

مستوى المعنوية (a) هو عبارة عن درجة الاحتمال التي على أساسها تقبل أو ترفض الفرضية فإذا كانت الفرضيات تصاغ بدلالة معلمات المجتمع، فإن الاختبارات الإحصائية تتعامل مع نتائج استخلصت من عينات مأخوذة من ذلك المجتمع، وبناءا على ذلك فإنه من الطبيعي أن لا تكون النتائج المترتبة عن ذلك الاختبار صحيحة 100 %، وذلك نتيجة للأخطاء المتعلقة بالمعاينة الإحصائية والتي يمكن الوقوع فيها عند تبني فرضية العدم أو رفضها والتي قد تؤدي إلى استنتاج خاطئ وهناك نمطين من الأخطاء هما:[1]

أ- الخطأ من النوع الأول (Error Type I) : ينتج هذا الخطأ عنه رفض فرضية العدم على الرغم من صحتها، وذلك بسبب ظهور فرق كبير بين معلمة المجتمع والمقدر من العينة الإحصائية التي يقع فيها الباحث، وبذلك وبدلا من قبول فرضية العدم يتم رفضها.

ب- الخطأ من النوع الثاني(Error Type II): قد يكون الخطأ بين مؤشرين معنويا، وينبغي في ضوء ذلك رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة، ولكن بسبب أخطاء المعاينة تظهر فروق بسيطة وغير مهمة مما يدفعها إلى قبول فرضية العدم على الرغم من كونها خاطئة ونرفض الفرضية البديلة وهي صحيحة.

ولذلك فعند إجراء اختبار الفرضيات الإحصائية، يتم تحديد الحد الأعلى لاحتمال ارتكاب الخطأ من النوع الأول الذي يمكن تحمله والذي يسمى "بمستوى المعنوية" والذي يرمز له ب a، وكلما انخفض مستوى المعنوية (a)، كلما زادت درجة الثقة في الاختبار من وجهة نظر الاهتمام بالخطأ من النوع الأول، وبذلك يكون قرارنا بقبول فرضية العدم وهي صحيحة لا يشوبه أي خطأ إلا باحتمال لا يتجاوز القيمة (a)، وبالتالي تكون درجة الثقة في نتائج الاختبار تقدر ب $(1-a)$،

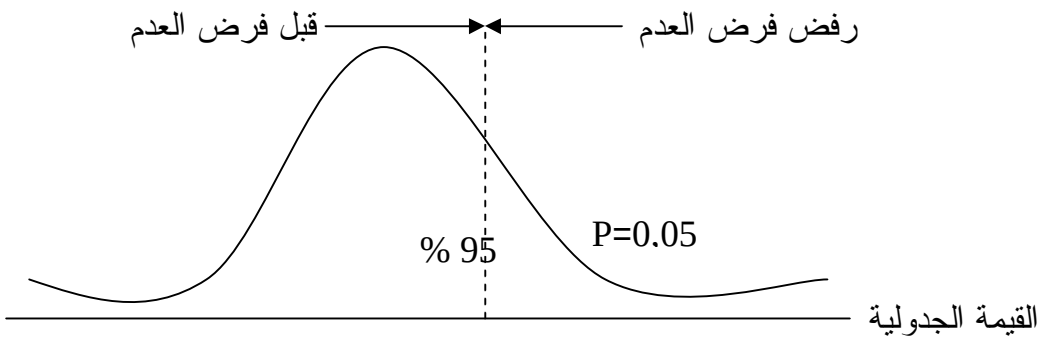
[1]- عدنان شهاب محمد، ومهدي محسن إسماعيل، مرجع سابق، ص55.

فمثلا إذا أخذنا مستوى المعنوية a=5 % فإن النتائج التي سيسفر عنها الاختبار تكون صحيحة بدرجة ثقة تقدر ب95 %، وغالبا ما نستخدم القيم 0,01 (1 %)، 0,05 (5 %)، 0,10 (10 %) لمستوى المعنوية المقابلة لدرجات الثقة (99 %، 95 %، 90 %).

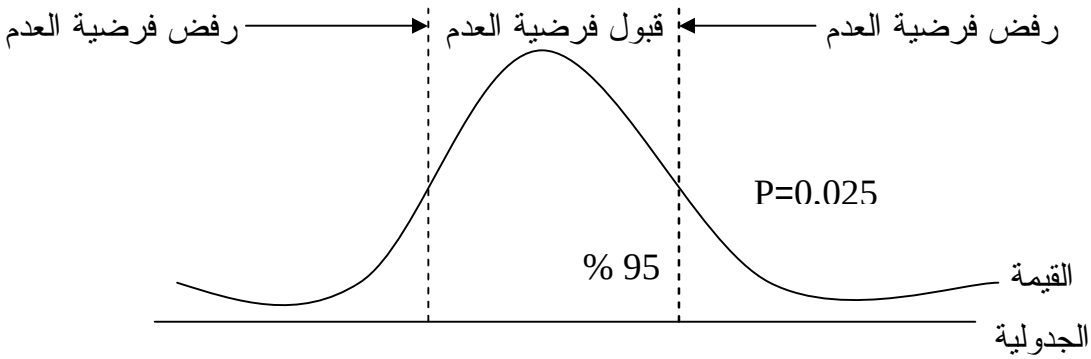
3-4/ تحديد المنطقة الحرجة

وهي المنطقة التي تفصل بين منطقة قبول فرضية العدم ومنطقة قبول الفرضية البديلة بناءا على قيمة أداة الاختبار الجدولية والتي تختلف من اختبار لآخر، كما أن موقع منطقة الرفض يختلف باختلاف الاختبارات الإحصائية فمنها من هي ذات طرف واحد ومنها من هو ذو طرفين وذلك كما هو موضح في الشكل التالي:

الشكل رقم 11: منطقة الرفض في ظل الاختبارات ذات الطرف الواحد وذات الطرفين



منطقة الرفض لاختبار ذو الطرف الواحد وذلك في حالة $a = 0{,}05$



منطقة الرفض لاختبار ذو الطرفين في حالة $a = 0{,}05$

المصدر: ثابت عبد الرحمن إدريس، مرجع سابق، ص662.

3-5/ مقارنة القيمة المحسوبة بالقيمة الجدولية للاختبار واتخاذ القرار

وفي مرحلة نهائية يتم إيجاد القيمة الجدولية للاختبار من الجداول القياسية للتوزيع الإحصائي المختار عند درجات الحرية $(n-1)$ ومستوى المعنوية a الذي يساوي 5 % و1 % أي درجة ثقة 95 % أو 99 %، وبعدها تقارن قيمة الاختبار المحسوبة مع القيمة الجد ولية المتحصل عليها في ما سبق وعلى أساس هذه القيم يتم رفض أو قبول فرضية العدم.

- نقبل فرضية العدم عندما تكون القيمة المحسوبة للاختبار أقل من القيمة الجد ولية.
- نرفض فرضية العدم ونقبل الفرضية البديلة عندما تكون القيمة المحسوبة للاختبار أكبر من القيمة المجدولة.

ثانيا: إعداد التقرير النهائي الخاص بنتائج الاستقصاء

يعتبر إعداد التقرير النهائي الخاص بنتائج البحث بمثابة الخطوة الأخيرة في عملية البحث. ويمكن تعريف التقرير النهائي على أنه عرض نتائج البحث على بعض الأفراد المهتمين بنتائج هذه الدراسة وذلك لتحقيق هدف محدد، ويعرض هذا التقرير إما شفهيا أو كتابيا أو الاثنين معا.

I- المكونات الرئيسية للتقرير

يعد التقرير، الخطوة الأخيرة التي تستوقف الباحث خلال مراحل دراسته، حيث يقوم الباحث في هذه المرحلة النهائية بعرض بعض النتائج المتوصل إليها وتقديمها إلى الجهات ذات العلاقة بمحتوى التقرير، فالتقرير إذن ما هو إلا عرض منسق للنتائج والبيانات التي يكون البحث قد تمخض عنها بشكل منطقي متسلسل، ويتضمن التقرير ثلاث أجزاء رئيسية هي:

1- التمهيد

يتضمن هذا الجزء على عنوان البحث أو الدراسة، اسم المؤلف أو الباحث والجهة التي يتم الدراسة لها، وتاريخ الإعداد، كما يشترط على هذا الجزء الإشارة إلى الغرض الرئيسي من الدراسة وحدودها.

2- محتوى التقرير

يتضمن هذا الجزء النظري أربعة محاور رئيسية وهي:

أ- المقدمة

لابد أن تتطرق المقدمة للأسباب التي دفعت بالباحث إلى معالجة موضوع الدراسة عن طريق ذكر مشكلة الدراسة أو البحث، بالإضافة إلى الظروف والقيود التي سادت خلال فترة الدراسة، كما يجب أن يشير الباحث فيها إلى أهم المعوقات والصعوبات التي واجهته وكيفية معالجته لها.

ب-منهجية الدراسة

في هذا الجزء يتم وصف الكيفية التي تم استخدامها لتنفيذ الدراسة كتحديد نوع البيانات التي تم جمعها والطريقة التي جمعت بها، سواء بإتباع أسلوب الحصر الشامل أو العينات، وتحديد الأسلوب الذي جمعت به البيانات مثل المقابلة الشخصية أو البريد...الخ، كما يتضمن هذا الجزء تحديد الأساليب الإحصائية التي تم استخدامها لتحليل البيانات.

ج- تحليل وعرض النتائج

تعرض في هذا الجزء كافة النتائج المتوصل إليها، ويستحسن عرض ما تم التوصل إليه من خلال استخدام وسائل توضيحية مختلفة بما فيها الجداول والرسوم والأشكال، كما يتضمن التحليل

بيان درجة الثقة التي حسبت بها النتائج، ذلك للدلالة على مغزاها وأهميتها وبيان المدى الذي يمكن أن يصل إليه الباحث في الاعتماد على هذه النتائج كأساس لأية إجراءات أو تدابير يمكن أن يوفي بها.

د- الخلاصة والاقتراحات

يتضمن هذا الجزء من التقرير كل من النتائج التي تعكس ما قد توصل إليه الباحث من خلال تحليل البيانات والتي تمكنه من إعطاء استنتاجات نهائية قابلة للتعميم، هذه النتائج يتم استخدامها في صياغة حلول وتدابير ممكنة لمعالجة المشكلة محل الدراسة وهي ما نسميه بالاقتراحات.

3- ملاحق التقرير

تتضمن الملاحق على كافة المواد، والبيانات المساعدة والتي لا يمكن إدراجها في التقرير النهائي، وتوضع هذه الملاحق في جزء خاص مستقل عن المحتوى الرئيسي للتقرير وتشمل هذه الملاحق على ثلاثة مجموعات[1].

- الخطة والأسس التي قام عليها البحث، ونماذج استمارات الاستبيان.
- الجداول الإحصائية التفصيلية التي يكون الباحث قد كونها في بداية عملية التحليل وتفريغ البيانات من قوائم جمعها.
- المراجع والمصادر العلمية التي اعتمد عليها الباحث في جمع البيانات.

II- مقومات التقرير الكتابي الجيد

هناك عدة مقومات يجب إتباعها لضمان صياغة تقرير جيد يكون مستوفيا لجميع الشروط سوءا من حيث الشكل أو المضمون ومن أهم هذه المقومات نجد[2]:

- يجب أن يتم عرض المكونات الرئيسية للتقرير بشكل مرتب وبتسلسل منطقي يعكس الأهمية النسبية لهذه المكونات.
- يجب أن يصاغ بلغة علمية وبسيطة تمكن من فهم المحتويات الأساسية والتوصيات المقدمة بشأن كل جانب من جوانب المشكلة محل البحث.
- يجب أن يكون خاليا من المصطلحات والألفاظ المتخصصة بقدر الإمكان، أما إذا كان البحث متخصصا، فإن الأمر يقتضي ضرورة وجود قاموس مصطلحات للدلالة على مسمياتها.
- يفضل أن يشتمل على قاموس للمصطلحات العلمية والتي تكون قد استخدمت ضمن سياق التقرير، بحيث يوضع هذا القاموس في نهاية التقرير، وليس الجزء الخاص بالملاحق.
- يجب أن لا يكون التقرير طويلا إلى الدرجة التي يثير معها عدم الرغبة في قراءته.

[1]- ناجي معلا، مرجع سابق، ص314.
[2]- ناجي معلا، مرجع سابق، ص315.

خلاصة الفصل

يعتبر أسلوب المعاينة من الأساليب التي يستخدمها كثير من الناس في حياتهم اليومية، فتذوق جزء من الطعام للحكم على الطعم كله هو فكرة الاستعانة بالجزء للاستدلال على الكل وهذا هو جوهر أسلوب المعاينة فهو كيفية اختيار ذلك الجزء، ثم كيفية الاستدلال منه على الكل، ولقد أصبحت العينات تلعب دورا أساسيا في الحياة العملية وفي أهم المجالات.

ولقد تطرقنا في هذا الفصل إلى دراسة العينات كأسلوب للاستنتاج والتحليل والمعالجة الإحصائية للبيانات التي تم جمعها وفق أدوات تتمثل في الاستمارة الاستقصائية. ويمنح أسلوب المعاينة للباحثين الإيطار العملي الذي يمكنهم من التزود أو الحصول على ذلك القدر من المعلومات أو البيانات عن الجزء (العينة) من المجتمع الأصلي للدراسة، وذلك بهدف الوصول إلى نتائج وخلاصات تمكن التعرف من خلالها على مستويات المشكلة موضوع الاهتمام، وبناءا عليه فإن استخدام أسلوب المعاينة أو العينات وضمن قواعد ومعايير علمية يساعد الباحثين على اختصار الوقت والجهد والمال.

الفصل الرابع

دراسة ميدانية

مقدمة الفصل

تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من المحركات الرئيسية للنمو الاقتصادي والتخطيط المستقبلي، وتمثل إحدى دعائم التنمية الأساسية في أي دولة في العالم، وتهتم الدول باختلاف قدراتها الاقتصادية في توفير الإمكانيات اللازمة لتنمية وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

وتأتي أهمية هذا النوع من المؤسسات من خلال تحقيقها للعديد من الأهداف الاجتماعية والاقتصادية الهامة التي تفيد البلاد، ولاسيما تلك التي تتعلق بتحقيق التشغيل، هذه المشكلة التي يعاني منها معظم البلدان النامية ومن ضمنها الجزائر، والتي تتصف بنموها السريع للسكان والقوة العاملة، بالإضافة إلى تطبيقها لبرامج الإصلاحات الهيكلية في مجال إقرار الخوصصة واستقلالية المؤسسات العمومية كمخرج وعلاج وحيد لاسترجاع التوازنات الاقتصادية الكلية، التي أدت بدورها وبدرجة كبيرة إلى تفاقم مشكلة البطالة من خلال تسريح آلاف العمال من مناصبهم.

وفي ذات الظروف ومع انخفاض نسبة النشاط الاقتصادي وتدهور سوق التشغيل، أنشأت السلطات العمومية أجهزة ترقية جديدة تتكفل بتسيير برامج دعم التشغيل وترقيته من بينها الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، الذي من جهة يتكفل اجتماعيا بالعمال المسرحين، ومن جهة أخرى يحاول إعادة إدماجهم في الحياة العملية من خلال مساعدتهم على إنشاء مؤسساتهم الخاصة والتكفل بهم.

وبناءا على ذلك سنقوم في هذا الفصل بدراسة ميدانية نستعين فيها بأسلوب العينة والاستقصاء، تخص عينة من أصحاب هذه المؤسسات وذلك على مستوى الجزائر العاصمة، نحاول من خلالها البحث على محددات نجاح هذه المؤسسات التي يتكفل بها الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، ولذلك سنصمم استمارة استقصاء نجمع من خلالها معلومات عن مختلف العوامل التي يمكن أن تؤدي إلى نجاح هذه المؤسسات المنشأة ضمن الإجراء الجديد الذي تدعم بها الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.

المبحث الأول: منهجية الدراسة الميدانية

إن طبيعة المشكلة المدروسة في بحثنا هذا تفرض علينا القيام باستقصاء ميداني، وذلك بالاستعانة باستمارة صممت لهذا الغرض، وذلك لاستخلاص المعلومات المطلوبة في البحث من أفراد المجتمع المستهدف مباشرة، لكن ونظرا لحجمه الكبير، وعدم قدرتنا على استيعابه بصفة فردية، سواء من الناحية التنظيمية وحتى الناحية الاقتصادية (ضخامة التكاليف)، اكتفينا بدراسة جزء من هذا المجتمع والذي يسمى بالعينة.

المطلب الأول: تحديد الأهداف

إن أي دراسة تعتمد في جمع بياناتها على استمارة استقصائية، يستوجب في بدايتها تحديد الهدف الرئيسي منها، ومن ثم الأهداف الفرعية لها، وذلك بغية تصميم استمارة جيدة تتناسب والأهداف المرجوة.

أولا: الهدف الرئيسي "تحديد الإشكالية"

إن الهدف الرئيسي من البحث الذي نحن بصدد إعداده هو القيام بدراسة تحليلية لبعض محددات نجاح المشاريع الاستثمارية والداخلة ضمن نطاق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، المقامة من طرف البطالين والمدعمة بالصندوق الوطني للتأمين على البطالة وذلك ضمن محيط جغرافي لا يتعدى حدود الجزائر العاصمة، مما سيسمح لنا من تحديد أو حصر بعض المعايير التي مكنت البطال المنخرط ضمن الصندوق الوطني للتأمين على البطالة من إنجاح مشروعه أو بتعبير آخر مؤسسته.

ثانيا: الأهداف الفرعية "تحديد فرضيات الدراسة"

إن الأسئلة الواردة في الاستمارة الاستقصائية المستعان بها لجميع البيانات صيغت بالاعتماد على الأهداف الفرعية التالية:

I. تأثير مرافقة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة لمسار مشروع البطال

وهو هدف فرعي يمكننا من معرفة ما إذا كان الصندوق الوطني للتأمين على البطالة يقوم بدراسة شاملة وفعالة للمشاريع المقترحة من طرف البطالين المنخرطين فيه، من خلال المتابعة التي يخص بها كل بطال صاحب مشروع قبل وبعد انطلاق مشروعه أو مؤسسته، أو بتعبير آخر معرفة

ما إذا كان الصندوق الوطني للتأمين على البطالة بمختلف الخدمات التي يقدمها يعد عامل نجاح لهذه المؤسسات وبالتالي لنجاح البطال.

II. تأثير التمويل المالي والامتيازات الجبائية

وهو يدرس مدى تأثير أساليب التمويل والمساعدات المالية والتخفيضات البنكية الممنوحة من الإجراء الذي يدعم به الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، وإلى أي مدى (أثرت على البطال صاحب المشروع (المؤسسة)) على إنجاح هذه المؤسسات.

III. تأثير المقومات الشخصية التي يتمتع بها صاحب المؤسسة

وهو هدف يدرس مدى تأثير المقومات والمميزات الشخصية التي يتمتع بها البطال صاحب المؤسسة والتي تخول له تسيير أمثل لهذه المؤسسات بنجاح.

IV. تأثير عامل مميزات المؤسسة ومناطق إنشائها

نسعى من خلال هذا الهدف إلى معرفة ما إذا كانت المناطق التي تم إنشاء المؤسسات بها تتوفر على مميزات تمكنها من مواصلة نشاطها وتوسيعه، بالإضافة إلى الكيفية التي يتم بها تسيير وتوزيع الأرباح المحققة.

V. معلومات عامة تخص الشخص المجيب (المستجوب) صاحب المؤسسة

الهدف منه الحصول على معلومات عامة حول الشخص المعني بالبحث (البطال صاحب المؤسسة) كالجنس، السن، الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي.

ومن خلال الأهداف الفرعية السابق ذكرها أعلاه، سنقوم بطرح أسئلة تتدرج تحت الهدف الرئيسي للبحث، وهو محاولة حصر بعض محددات نجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المقامة من طرف البطالين والمدعمة بالصندوق الوطني للتأمين على البطالة وذلك بغرض جمع البيانات من عناصر العينة وتحليلها للتوصل في الأخير إلى نتائج يمكن تعميمها على المجتمع الكلي.

المطلب الثاني: جمع بيانات الاستمارة الاستقصائية

عند الانتهاء من تحديد المحتوى النهائي لاستمارة الاستقصاء وذلك بتحديد شكل الأسئلة ونوع الأجوبة المقترحة لكل سؤال، وذلك بالاعتماد على الأهداف التي تم تسطيرها في المرحلة السابقة، ندخل في مرحلة جديدة وهي مرحلة جمع بيانات الاستمارة والتي تحتاج أولا وقبل كل شيء، التعريف بمجتمع الدراسة، تحديد إطار ووحدات العينة المستهدفة، وكذا الطريقة المعتمد عليها في

جمع البيانات، وفي الأخير يتم ترميز بيانات الاستمارة بغية التحضير لإدخالها في برامج حاسوبية متخصصة بتحليل البيانات كبرنامج **SPSS**، وهذا ما سنعرضه في هذا المطلب.

أولا: سحب عينة الدراسة وطريقة جمع بياناتها

يتطلب سحب عينة الدراسة التعريف أولا بمجتمع البحث، ومن ثم تحديد إطار المعاينة هذا الأخير الذي يمكننا من اختيار وحدات العينة التي سيتم سحبها وتزويدها بالاستمارة الاستقصائية، بغرض جمع البيانات من وحداتها وذلك وفق الطريقة الملائمة.

I. تحديد مجتمع الدراسة

إن الهدف الأساسي والذي من أجله قمنا بهذا البحث هو القيام بدراسة تحليلية لبعض محددات نجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المقامة من طرف البطالين والمدعمة بجهاز الصندوق الوطني للتامين على البطالة، وذلك على مستوى الجزائر العاصمة.

إذن فمجتمع الدراسة يضم كل البطالين المستفيدين من الإجراء الذي منحه الصندوق أي أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (أو المشاريع) التي تم إنشاؤها بمساعدة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.

ولا يتعدى حجم المجتمع المدروس حدود الجزائر العاصمة، والعينة المختارة لا تتعدى هي الأخرى هذه الحدود.

II. تحديد إطار ووحدات المعاينة

إن أي دراسة تعتمد في جمعها للبيانات على أسلوب المعاينة، وجب عليها التقيد بجملة من الشروط من أهمها تحديد إطار المعاينة، والذي وكما أشرنا إليه في الفصل السابق يعبر عن قائمة بجميع وحدات المجتمع، مع الإشارة إلى الوقت الذي تم فيها جمع البيانات من وحدات العينة.

إذن فإطار العينة الخاص بدراستنا يشمل قائمة بأسماء وعناوين جميع أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المنشأة بدعم من الصندوق الوطني للتأمين على البطالة وذلك على مستوى الجزائر العاصمة فقط.

أما عن توقيت جمع البيانات، فقد تم الانطلاق في عملية جمع البيانات ابتداء من تاريخ 27 فيفري 2009 إلى غاية 18 أفريل 2009.

III. تحديد حجم العينة

لقد قمنا اختيار العينة والبالغ حجمها 34 فرد (صاحب مؤسسة) بناءا على المعادلة التالية:

$$n = \frac{Z^2 P(1-P)}{ea^2}$$

حيث: n: حجم العينة

Z: يمثل قيمة معيارية يتم استخراجها من جدول التوزيع الطبيعي على أساس درجة الثقة المختارة، وفي دراستنا هذه قمنا باختيار درجة ثقة تقدر ب 95%.

ea: يمثل الخطأ العشوائي، والذي يعني احتمال الخطأ الناتج عن الدراسة ولقد وقع اختيارنا في دراستنا هذه على القيمة 17% أي ea = 17%

P: تمثل نسبة المؤسسات التي توزع أرباحها على توسيع نشاطاتها ونفرض أن قيمتها هي 50% أي أن P = 50%.

إذن فحجم عينة الدراسة هو $n = \frac{2^2(0.5)^2}{(0.17)^2} \approx 34$

ويرجع السبب الرئيسي لاختيارنا لهذه العلاقة، هو عدم توفر معلومات حول حجم مجتمع الدراسة ولا إنحرافه المعياري، كما أننا سنعتمد في تحليلنا على النسب المئوية بدلا من المتوسطات لأن معظم المتغيرات المكونة لاستمارتنا الاستقصائية هي متغيرات اسمية.

أما عن الطريقة التي تم بها سحب وحدات العينة فقد تم ذلك بشكل عشوائي، دون تبني طريقة معاينة محددة، لعدم تمكننا من الحصول على إطار العينة بسبب عزوف الأطراف المسؤولة في الصندوق الوطني للتأمين على البطالة إمدادنا به.

ثانيا: استمارة الأسئلة وترميزها

تمكننا عملية ترميز البيانات التي تم جمعها عن طريق الاستمارة الاستقصائية[194] من إدخالها في الكمبيوتر، وتحليلها بالبرنامج المناسب لذلك، هذا الأخير الذي يحظى بجملة من الفوائد من بينها: اختزال الوقت، تسهيل لعمليات الحسابية، والأهم من ذلك الحصول على نتائج دقيقة.

واستكمالا لهذا الغرض سنقوم بترميز أجوبة الأسئلة الواردة في الاستمارة مع إبراز المتغيرات المتضمنة لكل سؤال بالشكل التالي :

[194]- أنظر الملحق الثالث.

أجوبة السؤال	رقم المتغيرة	المتغيرة	ترميز الأجوبة
101	01	تأثير عامل التسهيلات	1- بدرجة كبيرة 2- درجة متوسطة 3- درجة قليلة 6- لا أدري 9- رفض الإجابة
	02	تأثير عامل الامتيازات الجبائية ومساهمة البنوك	
	03	تأثير عامل نصائح الأفراد الذين تعاملوا بنفس الصيغة	
	04	تأثير عامل عدم القدرة على التمويل والتسيير بصفة فردية	
	05	تأثير عامل الخروج من وضعية البطالة	
102	06	الاستفادة من الإجراءات السابقة التي منحها الصندوق	1- نعم 2- لا 9- رفض الإجابة
103	07	نوع الإجراء الذي استفاد منه البطال	1- إجراء البحث عن العمل 2- إجراء دعم العمل الحر 3- إجراء التكوين وإعادة التأهيل 8- غير معني 9- رفض الإجابة
104	08	نوعية الاستشارة ومدة التكوين التي حظي بها البطال	1- ممتازة 2- جيدة 3- مقبولة 4- ضعيفة 6- لا أدري 8- غير معني 9- رفض الإجابة
105	09	رضا البطال حول اختبار وفحص فكرة المشروع	1- راض تماما 2- راض 3- راض إلى حد ما 4- غير راض 5- غير راض تماما
	10	رضا البطال حول الدراسة التقنية المقدمة من الصندوق	
	11	رضا البطال من تحضيره لمقابلة لجنة الانتقاء والتصديق	
	12	رضا البطال حول الاستشارات والإعانات التي حظي بها طيلة مسار المشروع وبعده.	

			6- لا أدري 9- رفض الإجابة
106	13 14 15	تواجد المستشار المنشط المكلف بمتابعة البطال تعاون المستشار المنشط المكلف بمتابعة البطال كفاءة المستشار المنشط المكلف بمتابعة البطال	1- درجة كبيرة 2- درجة متوسطة 3- درجة قليلة 6- لا أدري 9- رفض الإجابة
107	16	درجة نجاح مرافقة المنشط المستشار للبطال	1-ناجحة إلى درجة كبيرة 2-ناجحة إلى درجة متوسطة 3-ناجحة إلى درجة قليلة 4- غير ناجحة 5-غير ناجحة على الإطلاق 6- لا أدري 9- رفض الإجابة
108	17	حصول المستفيد على موافقة لجنة الانتقاد والتصديق من أول مرة	1- نعم 2- لا 9- رفض الإجابة
109	18	الأطراف الرافضة للمشروع	1- البنك 2- أطراف أخرى 8- غير معني 9- رفض ألإجابة
110	19	أسباب رفض المشروع لدى لجنة الانتقاء والتصديق	1- أسباب تقنية اقتصادية 2- أسباب مادية 3- أسباب بيروقراطية 4- أسباب أخرى

			8- غير معني 9- رفض الإجابة
201	20	نوع المساهمة المقدمة من طرف البطال	1- مساهمة نقدية 2- مساهمة عينية 9- رفض الإجابة
202	21	نوع المساهمة العينية	1- آلات ومعدات 2- المقر 3- أخرى 8- غير معني 9- رفض الإجابة
203	22	قيمة الاستثمار الذي حظي به البطال	1- أقل أو يساوي 2مليون دج 2- ما بين 2و5مليون دج 9- رفض الإجابة
204	23 24 25 27	مدى ملائمة القرض بدون فائدة مدى ملائمة المساهمة الشخصية مدى ملائمة القرض البنكي	1- ملائمة تماما 2- ملائمة 3- ملائمة إلى حد ما 4- غير ملائمة 5- غير ملائمة تماما 6- لا أدري 9- رفض الإجابة
205	26	مناسبة نظام تحفيظ نسبة الفائدة المرتبط القرض البنكي	1- مناسب تماما 2- مناسب 3- مناسب إلى حد ما 4- غير مناسب 5- غير مناسب تماما 6- لا أدري 9- رفض الإجابة
206	27	مواجهة البطال لصعوبات عند طلب القرض لبنكي	1- نعم

			2- لا 9- رفض الإجابة
207	28	نوع الصعوبات التي واجهها البطال	1- طول مدة التسليم 2- تعقيدات متعلقة بإجراءات بيروقراطية 3- صعوبات بيروقراطية 8- غير معني 9- رفض الإجابة
208	29 30	مناسبة طرق دفع الأقساط المتعلقة بالقرض البنكي مناسبة مدة دفع الأقساط المتعلقة بالقرض البنكي	1- مناسبة 2- مناسبة تماما 3- غير مناسبة 6- لا أدري 9- رفض الإجابة
301	31 32 33 34 35 36	تأثير عامل الخبرة السابقة في العمل تأثير عامل الرغبة القوية في الاعتماد على الذات تأثير عامل حب المخاطرة تأثير عامل الرغبة في الاستقلالية تأثير عامل تحسين المستوى المعيشي تأثير عامل الخروج من وضعية البطالة	1- بدرجة كبيرة 2- بدرجة متوسطة 3- بدرجة قليلة 6- لا أدري 9- رفض الإجابة
302	37 38 39 40	قدرة التحكم في مهارة الإقناع قدرة التحكم في مناقشة القرارات قبل إصدارها قدرة التعامل مع الصعوبات والخلافات قدرة التحكم في مهارة الاتصال والحصول على المعلومات	1- جيدة 2- متوسطة 3- ضعيفة 6- لا أدري 9- رفض الإجابة
303	41	تلقي البطال للمساعدة في تسيير مؤسسته	1- نعم 2- لا 9- رفض الإجابة
304	42 43	المساعدة من العائلة المساعدة من الأصدقاء	1- غالبا 2- أحيانا

	44	المساعدة من العمال في المؤسسة	3- نادرا
	45	المساعدة من المنشط المستشار المكلف بالبطال	9- رفض الإجابة
	46	المساعدة من الخبراء الاستشاريين	
305	47	خبرة البطال في المسائل المتعلقة بالإنتاج والتسويق	1- كافية 2- كافية إلى حد ما 3- غير كافية إلى حد ما 4- غير كافية 6- لا أدري 9- رفض الإجابة
306	48	مراجعة الأسعار كإجراء لجذب الزبون	1- موافق تماما
	49	تحسين طرق التسويق والتوزيع كإجراء لجذب الزبون	2- موافق
	50	التعريف أكثر بالمنتجات والخدمات المعروضة كإجراء لجذب الزبون	3- غير موافق 4- غير موافق تماما 6- لا أدري 9- رفض الإجابة
307	51	كيفية توجيه الأرباح	1- توسيع المشروع 2- خلق فرص العمل 3- الدعاية للتسويق 4- الاثنين معا 5- أخرى 9- رفض الإجابة
401	52	نوع المشروع المستثمر فيه	1- فلاحة وصيد بحري 2- صناعة 3- البناء والأشغال العمومية 4-التجارة والخدمات 5- أخرى 9- رفض الإجابة

402	53	خبرة البطال في مجال المشروع المختار	1- خبرة جد كافية 2- خبرة كافية نوعا ما 3- خبرة كافية 4- خبرة غير كافية 5- خبرة غير كافية تماما 6- لا أدري 9- رفض الإجابة
403	54	توفر عوامل لجذب المشروع في منطقة إنشائه	1- نعم 2- لا 9- رفض الإجابة
404	55 56 57 58 59 60	توفر الأيدي العاملة الفنية توفر السواق وقربها من المؤسسة انخفاض تكاليف الشحن والنقل توفر الخدمات التسويقية وفرة الخامات والقرب من مصدرها انخفاض تكاليف الخامات	1- متوفرة 2- محدودة 3- غير متوفرة 7- غير معني 8- غير معني بالسؤال 9- رفض الإجابة
405	61	المواد الأولية المستخدمة في المشروع	1- محلية 2- مستوردة 3- الاثنين معا 9- رفض الإجابة
406	62	مناطق تسويق منتجات وخدمات المؤسسة	1- داخل الولاية 2- وطنيا 3- خارج الوطن 9- رفض الإجابة
501	63	جنس المستجوب	1- ذكر 2- أنثى 9- رفض الإجابة
502	64	سن المستجوب	1- من35 إلى 40 سنة

			2- من40 إلى45 سنة 3- 45سنة فما فوق 9- رفض الإجابة
503	65	الحالة الاجتماعية للمستجوب	1- أعزب 2- متزوج 3- مطلق 4- أرمل 9- رفض الإجابة
504	65	المستوى التعليمي للمستجوب	1- أقل من الابتدائي 2- مستوى الابتدائي 3- مستوى متوسط 4- مستوى ثانوي 5- مستوى جامعي 9- رفض الإجابة

إذن عند ترميزنا للأسئلة الواردة في الاستمارة الاستقصائية تحصلنا على 80 متغيرة سنقوم بتحليلها اعتمادا على أساليب التحليل الإحصائية المناسبة وذلك بمساعدة برنامج (**SPSS8.0**) للوصول إلى نتائج تخص العينة يمكن تعميمها على المجتمع.

المبحث الثاني: التحليل الإحصائي لبيانات الاستمارة الاستقصائية

تعد مرحلة تحليل البيانات من أهم المراحل التي تستوقف الباحث عند معالجته لموضوع بحثه، إذ بناءا على هذا التحليل يتم تعميم النتائج المتحصل عليها من المستوى الجزئي (العينة) إلى المستوى الكلي (المجتمع)، مما يعطي للباحث القدرة على اتخاذ القرارات والخروج بالاقتراحات المناسبة.

ولذلك كان تحليلنا للبيانات المتحصل عليها من الاستمارة الاستقصائية المنجزة مقسمة إلى جزأين، الجزء الأول خاص بالدراسة الإحصائية الوصفية لمختلف بيانات (متغيرات) الاستمارة لكل محدد على حدا، هذا من جهة، ومن جهة أخرى الدراسة الإحصائية الاستدلالية وهذا بهدف اختبار فرضيات مشكلة موضوع الدراسة.

المطلب الأول: التحليل الوصفي لبيانات الاستمارة

يعتبر التحليل الوصفي والاستدلالي الحلقتين الأساسيتين المكونتين للتحليل الإحصائي بشكل عام، إذ يمكننا التحليل الأول من تنظيم البيانات المستخلصة، تصنيفها ووضعها ضمن جداول ورسوم بيانية مناسبة لها. أما التحليل الثاني فيتعدى ذلك إذ يسعى إلى تحليل هذه البيانات لأجل خدمة هدف معين من طرف الباحث، والذي يمكنه في الأخير من التنبؤ أو الاستقراء واتخاذ القرارات وكلا التحليلين مرتبطين ببعضها فلا مجال لاستغناء الثاني عن الأول.

أولا: التحليل الوصفي لبيانات الاستمارة

نعتمد في تحليلنا الوصفي لبيانات الاستمارة الاستقصائية على وصف مختلف المتغيرات المكونة لكل محدد (هدف فرعي) على حدا، وذلك بالاستعانة بأدوات التحليل الوصفي كالعرض الجدولي، التكرارات المطلقة والنسبية، مقاييس النزعة المركزية والتشتت هذه المقاييس التي يتم اختيارها بحسب اختلاف نوع المتغيرات المعنية بالدراسة سواء كانت اسمية أو ترتيبية أو فئوية.

I. التحليل الوصفي لمحدد مرافقة الصندوق لمسار مشروع البطال

يضم هذا المحدد كل المتغيرات المتعلقة بمرافقة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة لمسار مشروع البطال، أي تحليل الأجوبة المتحصل عليها من الأسئلة 101 إلى غاية 110، وهي كما يلي:

1- التحليل الوصفي للمتغيرات المتعلقة بدراسة تأثير بعض العوامل والتي دفعت بالبطال للاستفادة من هذا الإجراء

- عند طرحنا السؤال:"إلى أي درجة دفعتك العوامل التالية لإقامة مشروعك لدى الصندوق الوطني للتأمين على البطالة؟"تحصلنا على الردود الممثلة في الجدول التالي:

الجدول رقم 17: العوامل الدافعة بالبطال لإقامة المشروع لدى الصندوق الوطني للتأمين على البطالة

العوامل (المتغيرات)	بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة قليلة	المجموع
التسهيلات من طرف الصندوق	29 %85.3	5 %14.7	0 %0	34 %100
الامتيازات الجبائية ومساهمة البنوك	27 %79.4	5 %14.7	2 %5.9	34 %100
نصائح الأفراد المتعاملين بنفس الصيغة	26 %76.5	3 %28.8	5 %14.7	34 %100
عدم القدرة على التمويل والتسيير بصفة فردية	31 %91.2	3 %8.8	0 %0	34 %100
الخروج من وضعية البطالة	32 %94.1	1 %2.9	1 %2.9	34 %100

المصدر: مخرجات SPSS، أنظر الجدول من 1 إلى 5 الملحق الرابع

أظهرت النتائج الموضحة في الجدول أعلاه، أن كل العوامل السابق ذكرها دفعت وبدرجة كبيرة البطال للاتجاه نحو الصندوق الوطني للتأمين على البطالة بغية الاستفادة من إجراء إنشاء مؤسسة صغيرة ومتوسطة، وذلك بنسب متقاربة تراوحت بين 94.1%، 91.2%، 85.3%، 79.4%، 76.5%، وإذا أردنا ترتيب هذه العوامل حسب درجة التأثير نجد في المرتبة الأولى كلا من عامل عدم القدرة على التمويل والتسيير بصفة فردية وعامل الخروج من وضعية البطالة، ثم يلجأ عامل التسهيلات المقدمة من طرف الصندوق وبعدها عامل الامتيازات الجبائية ومساهمة البنوك، وفي الأخير عامل نصائح الأفراد الذين تعاملوا بنفس الصيغة.

2- التحليل الوصفي للمتغيرات المتعلقة بمعرفة ما إذا استفاد البطال من إجراءات سابقة ممنوحة من الصندوق، نوعها، ونوع الاستشارة ومدة التكوين التي حظي بها

- عند طرحنا للسؤال:*«قبل اللجوء إلى إجراء التكفل بالبطال عن طريق إنشاء مؤسسة صغيرة ومتوسطة هل استفدت من إجراءات سابقة منحها الصندوق؟»* تحصلنا على الردود الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم 18: الاستفادة من الإجراءات السابقة التي منحها الصندوق

الاستفادة من الإجراءات	التكرار المطلق	التكرار النسبي%	التكرار الفعلي%*	تكرار صاعد%
نعم	18	52.9	52.9	52.9
لا	16	47.1	47.1	100
المجموع	34	100	100	ـــــ

المصدر: مخرجات SPSS، أنظر الجدول 6 من الملحق الرابع

يبين لنا الجدول أعلاه أن ما يقارب نصف المستجوبين (47.1%) لم يستفيدوا من إجراءات سابقة، بينما ما يفوق نصف المستجوبين (52.9%) استفادوا من الإجراءات السابقة التي منحها الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.

- وعند طرحنا السؤال:«*ما نوع الإجراء الذي استفدت منه؟*» تحصلنا على الإجابات التالية ذكرها في الجدول التالي:

الجدول رقم19: نوع الإجراء الذي استفاد منه البطال

الإجراءات	التكرار المطلق	التكرار النسبي%	التكرار الفعلي%	التكرار المتجمع الصاعد
إجراء البحث عن العمل	12	35.3	66.7	66.7
إجراء دعم العمل الحر	5	14.7	27.8	94.4
إجراء التكوين وإعادة التأهيل	1	2.9	5.6	100
غير معني بالإجابة عن السؤال	16	47.1	ـــ	ـــ
المجموع	34	100	ـــ	ـــ

المصدر: مخرجات SPSS، أنظر الجدول 7 من الملحق الرابع

تظهر نتائج الجدول أعلاه بأن من ضمن 52.9% من مجموع المستجوبين الذين استفادوا من إجراءات سابقة كما هو مبين في الجدول السابق معظمهم استفادوا من إجراء البحث عن العمل وذلك بنسبة 66.7% بينما استفاد نحو 27.8% من إجراء دعم العمل الحر، والباقي (5.9%) من إجراء التكوين وإعادة التأهيل.

* التكرار الفعلي: نسبة ما بين التكرار المطلق ومجموع الإجابات المتحصل عليها في السؤال المعني.

ü وعند طرحنا السؤال:«*هل ترى أن نوع الاستشارة ومدة التكوين التي حظيت بها من الإجراءات السابقة كانت ممتازة..؟*» تحصلنا على الإجابات الموضوعة في الجدول التالي:

الجدول رقم20: نوعية الاستشارة والتكوين التي حظي بها البطال

نوع الاستشارة ومدة التكوين(متغيرة08)	التكرار المطلق	التكرار النسبي%	التكرار الفعلي %	المتجمع الصاعد
ممتازة	12	35.3	66.7	66.7
جيدة	3	8.8	16.7	83.8
مقبولة	3	8.8	16.7	100
المجموع	18	52.9	100	ـــــ
غير معني بالإجابة عن السؤال	16	47.1	ـــــ	ـــــ
المجموع	34	100	ـــــ	ـــــ

المصدر: مخرجات SPSS، أنظر الجدول 8 من الملحق الرابع

حيث أجمع المستجوبون على أن نوعية الاستشارة ومدة التكوين المرفقة بالإجراءات السابقة كانت ممتازة بنسبة 66.7%، بينما انقسمت آراء البقية وبنفس النسبة بين من يراها جيدة ومن يراها مقبولة وذلك بنسبة 16.7%.

وكنتيجة عامة للدراسة الوصفية متغيرات الأسئلة 102، 103، 104، نجد أن معظم المستجوبين المنخرطين ضمن الإجراء الجديد للصندوق الوطني للتأمين على البطالة، استفادوا من إجراءات سابقة، وكان الإجراء الأكثر جذبا هو إجراء البحث عن العمل، ويرون أن نوع الاستشارة ومدة التكوين المحظى بها كانت ممتازة.

3- التحليل الوصفي للمتغيرات المتعلقة بدراسة مدى رضا البطال حول مستوى الخدمات والمرافقة التي حظي بها

ü عند طرحنا السؤال:«*هل أنت راض على مستوى الخدمات والمرافقة من طرف الصندوق الوطني للتأمين على البطالة في الجوانب التالية؟*» تحصلنا على الردود التالية:

الجدول رقم21: رضا البطال حول مختلف الخدمات المقدمة من الصندوق

مستوى الخدمات(المتغيرات)	راض تماما	راض	راض إلى حد ما	غير راض	غير راض تماما	المتوسط	الانحراف المعياري
اختبار وفحص فكرة المشروع	27 %79.4	4 %11.8	1 %2.9	2 %5.9	0 %0	1.35	0.81
إعداد دراسة تقنية اقتصادية	27 %79.4	4 %11.8	1 %2.9	1 %2.9	0 %0	1.41	1.05
التحضير لمقابلة لجنة الانتقاء	24 %70.6	6 %17.6	2 %5.9	1 %2.9	0 %0	1.53	1.08
استشارات وإعانات طيلة المشروع	24 %70.6	5 %14.7	3 %8.8	1 %2.9	1 %2.9	1.53	0.99

المصدر: مخرجات SPSS، أنظر الجداول من 9 إلى13 من الملحق الرابع

اتجهت معظم الآراء إلى كونها راضية تماما على مستوى الخدمات والمرافقة المقدمة من طرف الصندوق، سواء تلك الخدمات المتعلقة باختبار وفحص فكرة المشروع، وكذا إعداد دراسة تقنية اقتصادية، وذلك بنسبة متساوية بلغت 79.4% أو الخدمات المرتبطة بالتحضير لمقابلة لجنة الانتهاء والإعانات المقدمة طيلة المشروع وبعده هي الأخرى بنسبة متساوية قدرت ب70.6%، لتبقى الآراء الأخرى مقسمة بين راض وراض إلى حد ما بنسبة لا تتعدى 17.6%، وبالمقبل وبنسبة ضئيلة جدا لا تتعدى 5.9% كان رأيهم محصورا بين غير راض إلى غير راض تماما.

4- التحليل الوصفي للمتغيرات الخاصة بدراسة مدى تحلي المستشار المنشط ببعض الصفات

- عند طرحنا السؤال:«*المستشار المنشط الذي كلف بمتابعتك ومتابعة مشروعك، إلى أي مدى يتحلى بالصفات التالية؟*» والصفات هي: التواجد، التعاون، الكفاءة، تحصلنا على الردود التالية:

الجدول رقم22: مدى توافر بعض الصفات لدى المستشار المنشط المكلف بمتابعة البطال ومشروعه

الصفات	بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة قليلة	المجموع
التواجد	29 %85.3	3 %8.8	2 %5.9	34 %100
التعاون	27 %79.4	6 %17.6	1 %2.9	34 %100
الكفاءة	28 %82.4	3 %8.8	3 %8.8	34 %100

المصدر: مخرجات SPSS، أنظر الجداول من 14 إلى16 من الملحق الرابع

يتفق معظم المستجوبين على أن المنشط المكلف بمتابعة مشاريعهم قبل وبعد انطلاقها يتوفر وبدرجة كبيرة على الصفات المذكورة وهي التواجد، الكفاءة، التعاون وذلك تبعا للنسب 85.3%، 82.4%، 79.4%.

5- التحليل الوصفي للمتغيرة الخاصة بدراسة درجة نجاح المرافقة التي حظي بها البطال المستفيد من الإجراء

ü عند طرحنا السؤال:«*هل تعتقد أن مرافقة المستشار المنشط المشرف عليك وعلى مشروعك كانت ناجحة إلى درجة كبيرة....؟*» تحصلنا على الإجابات التالية:

الجدول رقم23: درجة نجاح مرافقة المنشط المستشار للبطال

مرافقة المستشار المنشط	تكرار مطلق	تكرار نسبي%	تكرار فعلي%	المتجمع الصاعد%
ناجحة إلى درجة كبيرة	26	76.5	76.5	76.5
ناجحة بدرجة متوسطة	5	14.7	14.7	91.2
ناجحة بدرجة قليلة	2	5.9	5.9	97.1
لا أدري	1	2.9	2.9	100
المجموع	34	100	100	ـــ

المصدر: مخرجات SPSS، أنظر الجدول 17 من الملحق الرابع

تظهر لنا نتائج الجدول أعلاه أن 76.5% من مجموع المستجوبين يرون أن مرافقة المستشار المنشط لهم اتسمت بدرجة كبيرة من النجاح وهو الاتفاق السائد، بينما يعتبرها البعض 14.7% ناجحة بدرجة متوسطة، ويعتبر الجزء الباقي وبنسبة ضئيلة أن هذه المرافقة كانت ناجحة ولكن بدرجة قليلة.

6- التحليل الوصفي للمتغيرات المرتبطة بدراسة مسار البطال مع لجنة الانتقاء والتصديق

ü عند طرحنا السؤال:«*هل تمت الموافقة على مشروعك من طرف لجنة الانتقاء والتصديق من أول؟*» تحصلنا على الإجابات التالية:

الجدول رقم 24: حصول المستفيد على موافقة لجنة الانتقاء والتصديق من أول مرة

قبول المشروع من أول مرة	تكرار مطلق	تكرار نسبي%	تكرار فعلي%	المتجمع الصاعد%
نعم	26	76.5	76.5	76.5
لا	8	23.5	23.5	100
المجموع	34	100	100	ـــ

المصدر: مخرجات SPSS، أنظر الجدول 18 من الملحق الرابع

فالنتائج المتحصل عليها من الجدول تشير إلى أنه من ضمن 34 مشروع تمت الموافقة ومن أول مرة على 26 مشروع من طرف اللجنة أي نسبة تعادل 76.5%، بينما لم يتم الموافقة على باقي المشاريع والبالغ عددها 8 المقدر نسبتها ب23.5%.

- وعند طرحنا السؤال:*«هل كان الرفض من طرف البنك أو أطراف أخرى؟»* تحصلنا على الإجابات المدونة في الجدول التالي:

الجدول رقم25: الأطراف الرافضة للمشروع

الأطراف الرافضة (متغيرة18)	تكرار مطلق	تكرار نسبي%	تكرار فعلي%	المتجمع الصاعد%
البنك	6	17.6	75.0	75
أطراف أخرى	2	5.9	25.0	100
المجموع	8	23.5	100	ـــ
غير معني بالإجابة عن السؤال	26	76.5	ـــ	ـــ
المجموع	34	100	ـــ	ـــ

المصدر: مخرجات SPSS، أنظر الجدول 19 من الملحق الرابع

حيث أن معظم المشاريع التي تم رفضها والبالغ عددها 8 مشاريع كان الطرف الرئيسي الرافض لها هو البنك بنسبة 75%، أما ربع المشاريع المرفوضة الباقية (25%) فإن الرفض فيها كان من أطراف أخرى أبرزها غرفة المهن.

- أما عن السؤال:*«ما هي الأسباب التي رفض من أجلها مشروعك لدى لجنة الانتهاء والتصديق؟»* فقد تحصلنا على الإجابات الممثلة في الجدول التالي:

الجدول رقم26: أسباب رفض المشروع لدى لجنة الانتقاء والتصديق

أسباب الرفض (متغيرة 19)	تكرار مطلق	تكرار نسبي%	تكرار فعلي%	المتجمع الصاعد%
تقنية اقتصادية	5	14.7	62.5	62.5
بيروقراطية	2	5.9	25.0	87.5
أخرى	1	2.9	12.5	100
المجموع	2	23.5	100	ـــ
غير معني بالإجابة عن السؤال	26	76.5	ـــ	ـــ
المجموع	34	100	ـــ	ـــ

المصدر: مخرجات SPSS، أنظر الجدول 20 من الملحق الرابع

تشير النتائج المتحصل عليها، أن السبب الرئيسي الذي من أجله رفضت المشاريع عائدة أساسا إلى عدم كفاية المشروع من الناحية التقنية الاقتصادية بنسبة 62.5%، بالإضافة إلى سبب آخر وهو البيروقراطية، حيث نجد أن ما يقارب 25% تم رفضها لهذا السبب، وهناك نسبة ضعيفة تقدر ب 12.5% ترجع أسباب الرفض إلى أسباب أخرى مختلفة كعدم إتمام إجراءات حصر الميراث...الخ.

II. التحليل الوصفي لمحدد التمويل المالي للمشروع والامتيازات الجبائية

سندرس تحت هذا العنوان كل المتغيرات المتعلقة بكيفية تمويل المشروع، أي تحليل الأجوبة المتحصل عليها من الأسئلة: 201 إلى 208، كما هو مبين في استمارة الأسئلة الموضوعة في الملحق الثالث وهي كما يلي:

1- التحليل الوصفي للمتغيرات الخاصة بتحديد نوع المساهمة التي يشارك بها البطال لإنشاء مشروعه

- عند طرحنا للسؤال:«*ما نوع المساهمة التي ساعدت بها لإنشاء مشروعك؟*» تحصلنا على الإجابات المدونة في الجدول التالي:

الجدول رقم27: نوع المساهمة المقدمة من طرف البطال

نوع المساهمة (المتغيرة21)	تكرار مطلق	تكرار نسبي%	تكرار فعلي%	المتجمع الصاعد%
مساهمة نقدية	25	73.5	73.5	73.5
مساهمة عينية	9	26.5	26.5	100
المجموع	34	100	100	ـــ

المصدر: مخرجات SPSS، أنظر الجدول 21 من الملحق الرابع

حيث يتبين لنا أن معظم المستجوبين كانت مساهمتهم على الشكل النقدي وذلك بنسبة 73.5%، والبقية المقدرة نسبتهم ب26.5% فضلوا المساهمة العينية، هذه الأخيرة التي أخذت أشكالا مختلفة.

- وعن السؤال: *«إذا كانت مساهمتك عينية ففيما تتمثل؟»* تحصلنا على الردود التالية

الجدول رقم28: نوع المساهمة العينية

نوع المساهمة العينية (متغيرة22)	تكرار مطلق	تكرار نسبي%	تكرار فعلي%	المتجمع الصاعد%
آلات ومعدات	8	23.5	88.9	88.9
المقر	1	2.9	11.1	100
غير معني بالإجابة عن السؤال	25	73.5	ـــ	ـــ
المجموع	34	100	ـــ	ـــ

المصدر: مخرجات SPSS، أنظر الجدول 22 من الملحق الرابع

حيث تشير النتائج المتحصل عليها أن معظم المساهمة العينية كانت على شكل توفير الآلات والمعدات وذلك بنسبة 88.9% (8 من أصل 9 إجابات) بينما البقية والمتمثلة نسبتهم في 11.1% فقد ساهموا بتقديم مقرات.

2- التحليل الوصفي لمتغيرة قيمة الاستثمار الذي حظي به البطال

- عند طرحنا السؤال: *«كم تتراوح قيمة الاستثمار الذي حظي به مشروعك؟»* تحصلنا على الإجابات المدونة في الجدول التالي:

الجدول رقم29: قيمة الاستثمار الذي حظي به البطال

قيمة الاستثمار (المتغيرة 23)	تكرار مطلق	تكرار نسبي%	تكرار فعلي%	المتجمع الصاعد%
أقل أو يساوي 2مليون دج	13	38.2	38.2	38.2
ما بين 2و5ملايين دج	21	61.8	61.8	100
المجموع	34	100	100	ـــ

المصدر: مخرجات SPSS، أنظر الجدول 23 من الملحق الرابع

تبين لنا نتائج الجدول أن معظم المشاريع التي استفاد منها المستجوبون تراوحت قيمتها المالية ما بين 2 و5ملايين دج وذلك بنسبة 61.8%، والباقي فقد استفادوا من مبلغ استثماري يقل أو يساوي 2مليون دج، وهذا يدل على توجه المستفيدين إلى المشاريع ذات رأس المال الكبير.

3- التحليل الوصفي للمتغيرات المتعلقة بمدة ملائمة صيغ التمويل المختلفة التي يقترحها الإجراء

- وعن سؤالنا:«*ما مدى ملائمة صيغ التمويل المختلفة التي يقترحها عليك هذا الإجراء؟*» تحصلنا على الإجابات التالية:

الجدول رقم30: مدى ملائمة مختلف صيغ التمويل المقترحة من الإجراء

صيغ التمويل المختلفة	ملائمة تماما	ملائمة	ملائمة إلى حد ما	غير ملائمة	غير ملائمة تماما	المتوسط	الانحراف المعياري	الاتجاه
القرض بدون فائدة	22 %64.7	4 %11.8	6 %17.6	2 %5.9	0 %0	1.65	0.98	ملائم
المساهمة الشخصية	8 %23.5	15 %44.1	8 %23.5	1 %2.9	2 %5.9	2.24	1.05	ملائم
القرض البنكي	17 %50	8 %23.5	6 %17.6	3 %8.8	0 %0	1.85	1.02	ملائم
الامتيازات الجبائية	14 %41.2	11 %32.4	6 %17.6	3 %8.8	0 %0	1.94	0.98	ملائم

المصدر: مخرجات SPSS، أنظر الجداول من 24 إلى 28، الملحق الرابع

تتفاوت آراء المستجوبين حول صيغ التمويل المختلفة التي يقترحها الإجراء، فمعظم المستجوبين يعتبرون أن القرض بدون فائدة الذي يمنحه صندوق الكفالة ملائم تماما وذلك بنسبة 64.7%، أما

عن المساهمة الشخصية فما يقارب نصف المستجوبين يصفون بأنها ملائمة 44.1% و47% منهم يجدونها ملائمة تماما إلى ملائمة إلى حد ما.

أما عن القرض البنكي فنصف المستجوبين 50% يجدونه ملائم تماما والنصف الآخر تفاوتت آرائهم من ملائم 23.5% إلى ملائم إلى حد ما 17.6% إلى غير ملائم 8.8% ، أما عن الامتيازات الجبائية فالإجابات المتحصل عليها محصورة بين ما يجدها ملائمة تماما بنسبة 41.2% ومنهم من يجدها ملائمة بنسبة 32.4% والبقية تعتبرها من ملائمة إلى حد ما (17.6%) إلى غير ملائمة (8.8%) ولكن على العموم ساد الرأي الملائمة على الامتيازات الجبائية المقترحة على هذا الإجراء.

ولكن بصفة عامة بالنسبة لمختلف صيغ التمويل المقترحة، يعتبرها معظم المستجوبين بأنها ملائمة.

4- التحليل الوصفي للمتغيرة المتعلقة بدراسة مدى مناسبة نظام تخفيض نسبة الفائدة المتعلق بالقرض البنكي

ü عند طرحنا للسؤال:*«هل يناسبك نظام تخفيض نسبة الفائدة المرتبط بالقرض البنكي؟»*

تحصلنا على الإجابات الموضحة في الجدول:

الجدول رقم31: مدى مناسبة نظام تخفيض نسبة الفائدة المرتبط بالقرض البنكي

مناسبة نظام تخفيض نسبة الفائدة	مناسب تماما	مناسب	مناسب إلى حد ما	غير مناسب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
تخفيض نسبة الفائدة	23 %67.6	3 %8.8	7 %20.6	1 %2.9	1.59	0.92	مناسب تماما

المصدر: مخرجات SPSS، أنظر الجداول 29، 30، الملحق الرابع

تظهر لنا نتائج الجدول بأن 67.6% من المستجوبين يجدون في نظام تخفيض نسبة الفائدة بأنه مناسب تماما، كما يعتبره البعض 20.6% مناسب إلى حد ما و8.8% مناسب وبالمقابل وبنسبة ضئيلة 2.9% جدا من يجدونه وبالعكس غير مناسب، أي أن في المتوسط تتجه معظم الآراء إلى كون نظام تخفيض نسبة الفائدة مناسب تماما.

5- التحليل الوصفي لمتغيرات الدارسة للصعوبات التي تلقاها البطال صاحب المشروع عند طلبه للقرض البنكي ونوعها

ü عند طرحنا المستجوب السؤال التالي:«*هل واجهت صعوبات لطلب القرض البنكي عند تحرير لجنة الانتقاء لك شهادة القابلية؟*» تحصلنا على الردود التالية:

الجدول رقم32: مواجهة البطال لصعوبات عند طلب القرض البنكي

	تكرار مطلق	تكرار نسبي%	تكرار فعلي%	المتجمع الصاعد%
نعم	20	58.8	58.8	58.8
لا	14	41.2	41.2	100
المجموع	34	100	100	ـــ

المصدر: مخرجات SPSS، أنظر الجدول 31، الملحق الرابع

تشير النتائج إلى أن 41.2% من المستجوبين قد تحصلوا على قروضهم البنكية بدون مشاكل تذكر، بينما تعرض ما يناهز 58.8% وهي نسبة عالية نوعا ما إلى جملة من الصعوبات التي تختلف من شخص إلى شخص.

ü وعند سؤالنا إياهم السؤال:«*ما نوع هذه الصعوبات؟*» تحصلنا على الإجابات المدونة في الجدول:

الجدول رقم33: نوع الصعوبات التي واجهها البطال عند طلب القرض البنكي

الصعوبات (متغيرة29)	تكرار مطلق	تكرار نسبي%	تكرار فعلي%	المتجمع الصاعد%
طول مدة تسليم القرض	13	38.2	65	65
تعقيدات متعلقة بتسليم القرض	3	8.8	15	80
صعوبات بيروقراطية	4	11.8	20	100
غير معني بالإجابة عن السؤال	14	41.2	ـــ	ـــ
المجموع	34	100	ـــ	ـــ

المصدر: مخرجات SPSS، أنظر الجدول 32، الملحق الرابع

تظهر نتائج الجدول أن المشكل الرئيسي الذي عانى منه معظم المستجوبين عند طلبهم للقرض البنكي كان متمثلا في طول مدة التسليم بنسبة 65%، ثم يليه مشكل أو الصعوبات البيروقراطية

بنسبة 20% وفي الأخير نجد مشكل آخر يتمثل في التعقيدات التي يواجهها البطال (المستجوب) المتعلقة بإجراء تسليم القرض بنسبة 15%.

6- التحليل الوصفي للمتغيرات الخاصة بدراسة رأي المستجوب حول طرق ومدة دفع الأقساط المتعلقة بالقرض البنكي

- حول سؤالنا: *«إلى أي مدى تعتقد أن مدة وطريقة دفع الأقساط المتعلقة بالقرض البنكي مناسبة؟»* تحصلنا على الردود التالية:

الجدول رقم34: مدى مناسبة طرق ومدة دفع الأقساط المتعلقة بالقرض البنكي

طرق مدة دفع الأقساط	مناسبة	مناسبة نوعا ما	غير مناسبة	المجموع
طرق دفع الأقساط	7 %20.6	21 %61.8	6 %17.6	34 %100
مدة دفع الأقساط	9 %26.5	17 %50	8 %23.5	34 %100

المصدر: مخرجات SPSS، أنظر الجداول 33 و34، الملحق الرابع

- فيما يتعلق بطرق دفع الأقساط، يتفق معظم المستجوبين على مناسبتها نوعا ما وذلك بنسبة 61.8% بينما يجدها البعض 20.6% مناسبة، وبالمقابل 17.6% يرون أن الطرق التي يتم بها دفع الأقساط المستحقة من البنوك غير مناسبة.
- وإذا ما انتقلنا إلى الآراء الخاصة بالمدة التي يفرضها البنك على البطال لإعادة الأقساط فإن نصف المستجوبين 50% يجدونها مناسبة نوعا ما، بينما يجدها البعض الآخر 26.5% مناسبة، وبالمقابل 23.5% من المستجوبين يعتبرونها غير مناسبة تماما.

إذن تتجه معظم الآراء المتعلقة بمدة وطرق دفع الأقساط إلى البنوك إلى كونها ملائمة ولكن ليست بالدرجة الكافية.

III. التحليل الوصفي لمحدد المقومات الشخصية التي يتمتع بها البطال صاحب المشروع

يتطرق هذا المحدد إلى دراسة بعض المتغيرات التي تعبر عن المقومات الشخصية التي يتحلى بها البطال صاحب المشروع أو المؤسسة، وذلك عن طريق تحليل الأجوبة المتحصل عليها من الأسئلة 301 إلى غاية 307 الموضوعة في أسئلة الاستمارة الاستقصائية والتي هي كما يلي:

1- التحليل الوصفي للمتغيرات الخاصة بدراسة تأثير بعض العوامل الدافعة بالبطال إلى إقامة مشروع أو مؤسسة خاصة به

- أظهرت النتائج الخاصة بدراسة العوامل الدافعة بالبطال إلى إقامة مشروع خاص به، والناتجة عن السؤال: *«إلى أي درجة دفعتك العوامل التالية لإقامة مشروع خاص بك؟»* على الردود التالية:

الجدول رقم35: تأثير بعض العوامل الخاصة بالبطال التي دفعت به لإنشاء مؤسسته الخاصة

العوامل	بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة قليلة	لا أدري	المجموع
امتلاك خبرة سابقة في العمل	20 %58.8	10 %29.4	3 %8.8	1 %2.9	34 %100
الرغبة القوية في الاعتماد على الذات	30 %88.2	4 %11.8	0 %0	0 %0	34 %100
حب المخاطرة	5 %14.7	5 %14.7	7	17 %50	34 %100
الرغبة في الاستقلالية	33 %97.1	1 %2.9	0 %0	0 %0	34 %100
تحسين المستوى المعيشي	31 %91.2	2 %5.9	0 %0	0 %0	34 %100
الخروج من البطالة	30 %88.2	3 %8.8	1 %2.9	0 %0	34 %100

المصدر: مخرجات SPSS، أنظر الجداول من 35 إلى 40، الملحق الرابع

من بين العوامل الخمسة المذكورة سابقا، تشكل عوامل: الرغبة في الاستقلالية، تحسين المستوى المعيشي، الرغبة في الاعتماد على الذات والخروج من وضعية البطالة، العوامل الأكثر تأثيرا والتي دفعت وبدرجة كبيرة المستجوب (البطال) إلى إنشاء مؤسسته الخاصة وذلك تبعا للنسب التالية: 97.1%، 91.2%، 88.2%.

بينما كان تأثير عامل الخبرة السابقة في العمل يفوق المتوسط بقليل 58.8%، أي أن هذا العامل كان له تأثير متوسط على المستجوب.

أما عن عامل حب المخاطرة فقد كان تأثيره ضعيفا على المستجوب (البطال)، فنصف المستجوبين لا يدرون فيما إذا كانوا يحبون المخاطرة أم لا، أما النصف الثاني فقد كانت آراءهم تتراوح بين التأثير بدرجة قليلة 20.6% والتأثير بدرجة متوسطة بنسبة 14.7%.

2- التحليل الوصفي للمتغيرات الخاصة بدراسة مدى تحكم المستجوب بمهارات معينة

ü عند طرحنا السؤال التالي:«*ما مدى قدرتك في التحكم بالمهارات التالية؟*» تحصلنا على الإجابات التالية:

الجدول رقم36: مدى قدرة البطال في التحكم ببعض القدرات والمهارات

المهارات	جيدة	متوسطة	ضعيفة	لا أدري	المجموع
القدرة على الإقناع	14 %41.2	17 %50	2 %5.9	1 %2.9	34 100
القدرة على مناقشة القرارات قبل إصدارها	17 %50	15 %44.1	2 %5.9	0 %0	34 100
التعامل مع الصعوبات والخلافات	14 %41.2	19 %55.9	1 %2.9	0 %0	34 100
القدرة على الاتصال والحصول على المعلومات	15 %44.1	17 %50	2 %5.9	0 %0	34 100

المصدر: مخرجات SPSS، أنظر الجداول ص41 إلى 44، الملحق الرابع

تشير النتائج المدونة في الجدول أعلاه أن ما يقارب نصف المستجوبين يرون في أنفسهم بأنهم يمتلكون هذه الصفات أو المهارات بشكل جيد، أما النصف الثاني فيرون أنهم يمتلكونها ولكن بدرجة متوسطة، وهذا ما تدل عليه النسب المدونة في الجدول أعلاه.

3- التحليل الوصفي للمتغيرات الخاصة بمعرفة ما إذا يتلقى البطال المستفيد من مساعدة في التسيير، وما هي الأطراف المساعدة له

ü سعيا منا لمعرفة فيما إذا كان البطال يتلقى مساعدة في التسيير، طرحنا على أفراد العينة السؤال التالي:«*هل تتلقى مساعدة في تسيير مؤسستك؟*» فتحصلنا على الإجابات المدونة في التالي:

الجدول رقم37: تلقي البطال للمساعدة في التسيير

الإجابة	تكرار مطلق	تكرار نسبي%	تكرار فعلي%	المتجمع الصاعد%
نعم	30	88.2	88.2	88.2
لا	4	11.8	11.8	100
المجموع	34	100	100	ـــ

المصدر: مخرجات SPSS، أنظر الجدول 45، الملحق الرابع

تشير النتائج المدونة في الجدول أعلاه إلى أنه معظم أو الأغلبية الكبيرة من المستفيدين يتلقون مساعدة في تسيير مؤسساتهم من أطراف مختلفة وذلك بنسبة 88.2%.

- وعند محاولتنا لحصر ومعرفة الأطراف المساعدة له عملية التسيير هذه طرحنا السؤال:«*إلى أي مدى تتلقى المساعدة من الأطراف التالية؟*» تحصلنا على الإجابات الجدول:

الجدول رقم38: الأطراف التي يتلقى منها البطال المساعدة في التسيير

الأطراف المساعدون	غالبا	أحيانا	نادرا	المجموع
العائلة	4 %13.3	9 %30	17 %56.7	30 %100
الأصدقاء والأقارب	1 %3.3	11 %36.7	18 %60	30 %100
عمال من مؤسستك	7 %23.3	20 %66.7	3 %10	30 %100
منشط المستشار	26 %86.7	2 %6.7	2 %6.7	30 %100
خبراء استشاريين	17 %56.7	8 %26.7	5 %16.7	30 %100

المصدر: مخرجات SPSS، أنظر الجداول من 46 إلى 50، الملحق الرابع

إذن ما نستنتجه من الجدول، أن الأطراف التي يلجأ إليها البطالون أصحاب المؤسسات والبالغ عددهم 30 من أصل 34 الذين شملتهم حجم العينة (4هم غير معنيين بالإجابة على هذا السؤال، أنظر الجدول السابق) قصد استشارتهم في مجال تسيير مؤسساتهم هم غالبا، المستشار المنشط بالدرجة الأولى بنسبة تقدر 86.7%، ثم يليه الخبراء الاستشاريين بنسبة 56.7%، وأحيانا ما يلجأ المستفيد إلى استشارة عمال من مؤسسته، وأظهرت النتائج أن 66.7% من المستفيدين يلجأون أحيانا إلى عمال من مؤسساتهم في مجال التسيير، أما العائلة والأصدقاء والأقارب فنادرا ما يتم الاستعانة بهم.

والنتيجة التي نستخلصها أن البطال يحاول دائما وفي معظم الأوقات من الاستفادة من خبرات أشخاص ذوي تخصص.

4- التحليل الوصفي للمتغيرة الخاصة بدراسة مدى كفاية خبرة البطال في المسائل المتعلقة بالإنتاج، التسويق

- عند طرحنا السؤال التالي:«*ما مدى خبرتك في تسيير مشروعك في المسائل المتعلقة بالإنتاج، التسويق والتخزين؟*» تحصلنا على الإجابات المدونة في الجدول التالي:

الجدول رقم39: خبرة البطال في المسائل المتعلقة بالإنتاج والتسويق

الخبرة	تكرار مطلق	تكرار نسبي%	تكرار فعلي%	المتجمع الصاعد%
كافية	7	20.6	20.6	20.6
كافية إلى حد ما	22	64.7	64.7	85.3
غير كافية	4	11.8	11.8	95.1
غير كافية إلى حد ما	1	2.9	2.9	100
المجموع	34	100	100	ـــ

المصدر: مخرجات SPSS، أنظر الجدول 51، الملحق الرابع

نجد من النتائج التي يشير إليها الجدول أن ما يناهز 65% من مجموع المستفيدين يمتلكون خبرة كافية إلى حد ما في المسائل المتعلقة بالإنتاج التسويق، بينما 20.6% الآخرون يعتبرون أنفسهم بأنهم يمتلكون خبرة كافية، وبالمقابل نجد أن النسبة المتبقية فخبرتهم مقسمة بين غير كافية ب11.8% إلى غير كافية إلى حد ما وذلك بنسبة 2.9%.

5- التحليل الوصفي للمتغيرات الخاصة بدراسة مدى موافقة المستفيد على تطبيق بعض الإجراءات المؤدية إلى جذب الزبون

- تعتبر الإجراءات: مراجعة الأسعار، تحسين طرق التسويق والتوزيع، والتعريف أكثر بالمنتجات، من الإجراءات الأكثر استعمالا والتي من شأنها أن تؤدي إلى نجاح أية مؤسسة أو مشروع ولذلك قمنا بطرح السؤال التالي على المستجوب:*«ما مدى موافقتك على تطبيق الإجراءات التالية من أجل جذب الزبون أكثر أي الإقبال على منتجاتك أو خدماتك؟»*

فتحصلنا على الردود التالية:

الجدول رقم40: موافقة البطال على تطبيق بعض الإجراءات لجذب الزبائن

الإجراءات	موافق تماما	موافق	غير موافق	غير موافق تماما	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
مراجعة الأسعار	2 %5.9	9 %26.5	21 %61.8	2 %5.9	2.68	0.68
تحسين طرق التسويق والتوزيع	28 %82.4	4 %11.8	1 %2.9	1 %2.9	1.35	1.01
التعريف أكثر بالمنتجات	32 %94.1	2 %5.9	0 %0	0 %0	1.06	0.24

المصدر: مخرجات SPSS، أنظر الجداول من 52 إلى 55، الملحق الرابع

نجد من النتائج المتحصل عليها في الجدول، أن الإجراء الذي يلاقي موافقة تامة وكبيرة من طرف المستجوبين هو إجراء التعريف أكثر بالمنتجات والخدمات ذلك بنسبة 94.1%، وإجراء تحسين طرق التوزيع والتسويق ب82.4%، وبالمقابل نجد أن إجراء تخفيض الأسعار لا يلاقي استحسان وموافقة المستجوبين (المستفيدين)، وهذا ما يدل عليه نسبة الذين أجابوا بغير موافق تماما عن هذا الإجراء بنسبة 61.8%.

6- التحليل الوصفي للمتغيرة الخاصة بدراسة كيفية توجيه الأرباح المحققة

ü عند طرحنا السؤال:«*أين توجه فائض الأرباح*؟» تحصلنا على الإجابات التالية:

الجدول رقم41: كيفية توجيه فائض الأرباح

توجيه الأرباح	تكرار مطلق	تكرار نسبي%	تكرار فعلي%	المتجمع الصاعد%
توسيع المشروع	14	41.2	41.2	41.2
خلق فرص عمل	7	20.6	20.6	61.8
الاثنين معا	13	38.2	38.2	100
المجموع	34	100	100	ــــ

المصدر: مخرجات SPSS، أنظر الجدول 56، الملحق الرابع

من الجدول نلاحظ أن جزءا كبيرا من المستفيدين (المستجوبين) يوجهون أو تستغل أرباحهم في مجال توسيع المشروع وذلك بنسبة 41.2%، بينما نجد وبنسبة متقاربة 38.2%، منهم يوزعون أرباحهم بين توسيع المشروع وفي نفس الوقت فتح مناصب شغل جديدة، وبالمقابل نجد ما نسبته 20.6% من المستجوبين تستغل أرباحهم في فتح مناصب شغل جديدة فقط.

IV. التحليل الوصفي لمحدد مميزات ونوع المشروع المختار

يتناول هذا المحدد دراسة بعض المتغيرات التي ترتبط بنوع ومميزات المشروع المختار من قبل المستفيد (المستجوب)، وذلك عن طريق تحليل الأجوبة المتحصل عليها من الأسئلة 401 إلى غاية 406.

1- التحليل الوصفي للمتغيرة الخاصة بتحديد نوع المشروع

ü جاءت الردود المتعلقة بالسؤال:«*ما نوع المشروع الذي تستثمر فيه؟*» بالشكل التالي:

الجدول رقم42: نوع المشروع المستثمر فيه

نوع المشروع	تكرار مطلق	تكرار نسبي%	تكرار فعلي%	المتجمع الصاعد%
فلاحة وصيد بحري	4	11.8	11.8	11.8
الصناعة	11	32.4	32.4	44.1
البناء والأشغال والعمومية	5	14.7	14.7	58.8
التجارة والخدمات	12	35.3	35.3	94.1
أخرى	2	5.9	5.9	100
المجموع	34	100	100	ـــ

المصدر: مخرجات SPSS، أنظر الجدول 57، الملحق الرابع

معظم المشاريع التي تشملهم العينة كانت ذات الطابع التجاري والخدمات ب 35.3%، ثم القطاع الصناعي ب32.4%، ثم يليه قطاع البناء والأشغال العمومية ب14.7%، ثم في المرتبة الأخيرة قطاع الفلاحة والصيد البحري، وتظهر هذه النتائج سيادة المشاريع ذات الطابع الصناعي والتجاري والخدمات وهذا راجع ربما إلى كون العينة أخذت من الجزائر العاصمة أين تكثر فيها هذه النشاطات، مع وجود نشاطات في قطاع البناء والأشغال العمومية، خصوصا في الآونة الأخيرة مع النهضة العمرانية التي شهدتها الجزائر، مما أدى بالمقابل إلى تراجع القطاع الفلاحي.

2- التحليل الوصفي للمتغيرة المتعلقة بمدى خبرة البطال في المشروع المختار

- أظهرت الإجابات المتعلقة بالسؤال:«*ما مدى كفاية خبرتك في هذا المشروع؟*» بالشكل التالي:

الجدول رقم43: خبرة البطال في مجال المشروع المختار

الخبرة	تكرار مطلق	تكرار نسبي%	تكرار فعلي%	المتجمع الصاعد%
جد كافية	12	35.3	35.3	35.3
كافية نوعا ما	21	61.8	61.8	97.1
غير كافية نوعا ما	1	2.9	2.9	100
المجموع	34	100	100	ـــ

المصدر: مخرجات SPSS، أنظر الجدول 58، الملحق الرابع

تبين لنا النتائج المحصل عليها في الجدول أعلاه أن معظم المستجوبين يملكون خبرة كافية نوعا ما في نوع النشاط المختار وذلك بنسبة 61.8%، والجزء الآخر من المستجوبين 35.3%، أجابوا

بأنهم يملكون خبرة جد كافية، وتبقى البقية 2.9% ترى أنها تملك خبرة غير كافية وهي نسبة ضعيفة جدا وغير قابلة للمقارنة.

3- التحليل الوصفي للمتغيرات الخاصة بمعرفة ما إذا كانت المنطقة التي أنشأ فيها المشروع أو أقيمت فيه المؤسسة تتوفر على عوامل محفزة لجذبها

- عند محاولتنا لمعرفة ما إذا كان المشروع أو المؤسسة تلاقي امتيازات في المنطقة التي أنشأت فيها وذلك بعد طرح السؤال:«*هل توجد عوامل لجذب مشروعك في منطقة إنشائه*؟» تحصلنا على الإجابات التالية:

الجدول رقم 44: توافر عوامل جذب المشروع في منطقة إنشائه

الإجابة	تكرار مطلق	تكرار نسبي%	تكرار فعلي%	المتجمع الصاعد%
نعم	29	85.3	85.3	85.3
لا	5	14.7	14.7	100
المجموع	34	100	100	ـــــ

المصدر: مخرجات SPSS، أنظر الجدول 59، الملحق الرابع

تشير النتائج المحصل عليها إلى أن 14% من الإجابات كانت بلا أي عدم توفر المناطق على عوامل لجذب مشاريعهم، وهذا مقابل الإجابات بنعم التي قدرت نسبتها ب85.3% وهذا يدل على أن غالبية المشاريع أو المؤسسات تتوفر على عوامل لجذبها في منطقة إنشائها هذه العوامل تختلف درجة توافرها من مستجوب إلى آخر.

- وعند طرحنا السؤال: «*ما مدى توافر هذه العوامل؟*» تحصلنا على الإجابات التالية:

الجدول رقم 45: مدى توافر مناطق إنشاء للمؤسسات على بعض العوامل المحفزة*

العوامل	متوفرة	محدودة	غير متوفرة	غير معني بالإجابة على العامل	المجموع	غير معني بالسؤال	المجموع
وفرة الأيدي العاملة الفنية	19 %55.9 %65.5	8 %23.5 %27.6	0 %0 %0	2 %5.9 %6.9	29 %85.3 %100	5 14.7	34 100
توافر الأسواق وقربها من المؤسسة	15 %44.1 %51.7	7 %20.6 %24.1	5 %14.7 %17.2	2 %5.9 %6.9	29 %85.3 %100	5 14.7	34 100
انخفاض تكاليف النقل والشحن	8 %23.5 %27.6	9 %26.5 %31	6 %17.6 %20.7	6 %17.6 %20.7	29 %85.3 %100	5 14.7	34 100
توافر الخدمات التسويقية	7 %20.6 %24.1	10 %29.4 %34.5	5 %14.7 %17.2	7 %20.6 %24.1	29 %85.3 %100	5 14.7	34 100
وفرة الخامات والقرب من مصادرها	12 %35.3 %41.4	8 %23.5 %27.6	3 %8.8 %10.3	6 %17.6 %20.7	29 %85.3 %100	5 14.7	34 100
انخفاض تكاليف الخامات	6 %17.6 %20.7	12 %35.3 %41.4	5 %14.7 %17.2	6 %17.6 %20.7	29 %85.3 %100	5 14.7	34 100

المصدر: مخرجات SPSS، أنظر الجداول من 60 إلى 65، الملحق الرابع

لتحليل أفضل لنتائج الجدول قمنا بتحليل نتائج كل عامل على حدا:

3-1/ عامل توفر اليد العاملة الفنية: تتوفر معظم مناطق إنشاء المشاريع على اليد العاملة الفنية وبنسبة معتبرة تقدر ب65.5%، بينما تكون هذه الفئة من العمال محدودة في بعض المناطق 27.6%، أما النسبة 6.9% (غير معني بالإجابة) فهي تدل على تلك المشروعات التي لا تحتاج إلى أيدي عاملة فنية لمزاولة نشاطها.

3-2/ عامل توافر الأسواق وقربها: أجاب ما يفوق نصف المستجوبين 51.7% على أن المناطق التي أنشأت فيها مشاريعهم تتوفر على هذا العامل، بينما بلغت نسبة الذين أجابوا على محدودية هذا العامل ب24.1%، أما 17.2% منهم تقر على عدم توفر هذا العامل.

3-3/ عامل انخفاض تكاليف النقل والشحن: تقاربت الآراء حول توفر هذا العامل، فنجد أن 31.6% تجده محدودا وبنسبة أقل منها بقليل 27.6% تعتبره متوفرا، أما 20.7% من المستجوبين أشاروا إلى عدم توفره.

* الرقم الموجود في أعلى الخانة على اليمين يمثل التكرار المطلق
الرقم الموجود في أسفل الخانة على اليمين يمثل التكرار النسبي%
الرقم الموجود في أسفل الخانة على اليسار يمثل التكرار الفعلي%

3-4/ عامل توافر الخدمات التسويقية: اتجهت غالبية الآراء إلى توفر عامل الخدمات التسويقية بدرجة محدودة وذلك بنسبة 34.5%، بينما اعتبره 24.1% من المستجوبين متوفرا، أما 17.2% منهم تجده غير متوفر

3-5/ عامل وفرة الخامات وقربها من مصادرها: بلغت نسبة الإجابة على توفر هذا العامل ب 41.4% من مجمل الإجابات، بينما يرى البعض الآخر 27.6% أن عامل وفرة الخامات والقرب من مصادرها محدود في منطقة إنشاء مشاريعهم، و17.2% من المستجوبين يجدون أن هذا العامل غير متوفر.

3-6/ عامل انخفاض تكاليف الخامات: تراوحت الإجابة على توفر هذا العامل من محدودة بنسبة 41.2% إلى متوفرة بنسبة 20.7%، أما 20.7% من الإجابات فكانت تشير على عدم توفر.

والنتيجة المستخلصة من دراستنا لهذا السؤال أن معظم المؤسسات تشير إلى محدودية العوامل المذكورة سابقا.

4- التحليل الوصفي للمتغيرة الخاصة بدراسة مصادر المواد الأولية المستخدمة من طرف المؤسسات

- بغية منا لمعرفة مصادر المواد الأولية المستخدمة في المؤسسة، قمنا بطرح السؤال التالي:«*ما مصدر المواد الأولية المستخدمة في مؤسستك؟*» فتحصلنا على الإجابات التالية:

الجدول رقم46: المواد الأولية المستخدمة في المشروع

المصدر	تكرار مطلق	تكرار نسبي%	تكرار فعلي%	المتجمع الصاعد%
محلية	11	32.4	32.4	32.4
مستوردة	7	20.6	20.6	52.9
محلية ومستوردة	16	47.1	47.1	100
المجموع	34	100	100	—

المصدر: مخرجات SPSS، أنظر الجدول 65، الملحق الرابع

تشير النتائج الموضحة في الجدول أعلاه أن معظم هذه المؤسسات تستعين بالمواد الأولية المحلية والمستوردة معا، وذلك بنسبة47.1%، بينما 32.4% منها تعتمد على المواد الأولية المحلية فقط، وبنسبة قليلة 20.6% تستخدم المواد الأولية المستوردة.

5- التحليل الوصفي لمتغيرة مناطق تسويق منتجات وخدمات المؤسسة

ü محاولة منا لمعرفة المناطق التي تسوق فيها منتجات وخدمات المؤسسة طرحنا السؤال: *«أين تسوق منتجاتك وخدماتك؟»* فتحصلنا على الردود المتمثلة في الجدول التالي:

الجدول رقم47: مناطق تسويق منتجات وخدمات المؤسسة

محل التسويق	تكرار مطلق	تكرار نسبي%	تكرار فعلي%	تكرار متجمع%
داخل الولاية	19	55.9	55.9	55.9
وطنيا	2	5.9	5.9	61.8
الاثنين معا	13	38.2	38.2	100
المجموع	34	100	100	ـــ

المصدر: مخرجات SPSS، أنظر الجدول 67، الملحق الرابع

تشير النتائج الموضحة في الجدول أعلاه أن معظم الخدمات والمنتجات تسوق على مستوى محلي بنسبة 55.9%، بينما نجد أن نسبة معتبرة من المؤسسات تسوق منتجاتها وطنيا أي خارج حدود الولاية وذلك بنسبة 44.1%.

ثانيا: التحليل الوصفي لمحدد الخصائص الاجتماعية لوحدات العينة

يتكون هذا المحدد من المتغيرات التي تبرز الخصائص الاجتماعية التي تتميز بها وحدات العينة (البطالين أصحاب المؤسسات)، كالجنس، السن، الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي، وعند محاولتنا لدراسة الخصائص الاجتماعية تحصلنا على النتائج الموضحة في الجدول التالي:

جدول التوزيع التكراري لمتغيرات الخصائص الاجتماعية للعينة

المتغيرات	تكرار مطلق	تكرار نسبي%	تكرار نسبي فعلي%	تكرار متجمع صاعد نسبي%
الجنس				
ذكور	23	67.6	67.6	67.6
إناث	11	32.4	32.4	100
المجموع	34	100	100	/
السن				
[35-40[سنة	11	32.4	32.4	32.4
[40-45[سنة	13	38.2	38.2	70.6
45سنة فأكثر	10	29.4	29.4	100
المجموع	34	100	100	/
الحالة العائلية				
أعزب	8	23.5	23.5	23.5
متزوج	26	76.5	76.5	100
المجموع	34	100	100	/
المستوى الدراسي				
أقل من الابتدائي	1	2.9	2.9	2.9
ابتدائي	4	11.8	11.8	14.7
متوسط	9	26.5	26.5	41.2
ثانوي	12	35.3	35.3	76.5
جامعي	8	23.5	23.5	100
المجموع	34	100	100	/

المصدر: مخرجات SPSS، أنظر الجداول من 67 إلى غاية 70 من الملحق الرابع

نلاحظ من الجدول أن النوع الاجتماعي الأكثر توجها أو استفادة من هذا الإجراء هم الذكور بنسبة 67.6% مقابل 32.4% للإناث، والمتزوجون منهم أكثر من العزاب بنسبة 76.5% مقابل 23.5% (فالمتزوج مجبر أكثر على إيجاد فرص عمل لإعالة أسرته مقارنة مع الأعزب).

أما عن الشريحة العمرية فنجد أن معظم المستجوبين أعمارهم محصورة بين 40 و45 سنة بنسبة 38.2% وتليها الشريحة من 35 إلى 40 سنة بنسبة أقل بقليل عن سابقتها وتقدر ب 32.4% وفي الأخير الشريحة من 45 سنة فأكثر بنسبة تقدر ب 29.5% أي أن فئة الشباب إلى الكهول هي الأكثر توجها إلى هذا الإجراء .

أما عن مستواهم الدراسي فلا بأس به على العموم إن لم نقل جيد إذ يتراوح بين المتوسط إلى الجامعي بنسبة 85.3% والباقي لا يتعدى الابتدائي بنسبة قليلة جدا نوعا ما 14.75%.

المطلب الثاني: التحليل الاستدلالي لمتغيرات الاستمارة لـــ (اختبار الفرضيات)

في هذا المحور من المبحث سنقوم باختبار الفرضيات التي بنيت عليها مشكلة الدراسة، لذلك كانت المنهجية المتبعة لهذا الغرض، تنص على دراسة الفرضيات الجزئية المشكلة لكل محدد على حدا، وسنستعين لذلك باختبار (c^2) الذي يعد من بين الاختبارات الاستدلالية المناسبة لدراسة توزيع الاستجابات على الفئات الممكنة للمتغير الاسمي، مع العلم أن كل الاختبارات أجريت عند مستوى معنوية يقدر ب 5%، أي أن درجة الثقة في النتائج المتحصل عليها يكون ب95%.

أولا: التحليل الاستدلالي لمحددات الاستمارة

I. التحليل الاستدلالي لفرضيات المحدد الأول "مرافقة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة لمسار مشروع البطال"

سنقوم تحت هذا العنوان بدراسة بعض الفرضيات الأساسية المكونة لهذا المحدد وهي:

- عامل التسهيلات ودوره في إنشاء مشروع لدى الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.
- رضا البطال حول الدراسة التقنينية والاقتصادية المقدمة من طرف الصندوق.
- نجاح المرافقة التي حظي بها البطال من طرف منشط المستشار المكلف به.

1- اختبار c^2 لمتغيرة تأثير عامل التسهيلات على إنشاء مشروع لدى الصندوق الوطني للتأمين على البطالة

فرضية العدم (H_0): لا يوجد اختلاف في مجتمع البحث حول تأثير عامل التسهيلات المقدمة من طرف الصندوق على البطالين المستفيدين من هذا الإجراء.

الفرضية البديلة (H_1): يوجد اختلاف في مجتمع البحث حول تأثير عامل التسهيلات المقدمة من طرف البطالين المستفيدين من هذا الإجراء.

قيمة c^2 المحسوبة	درجة الحرية ddl	قيمة c^2 المجدولة a=5%
16.941	1	3.84

المصدر: مخرجات SPSS، أنظر الجدول (ب-1)، الملحق الخامس

بما أن c^2 المحسوبة أكبر من c^2 المجدولة فهذا يعني أننا نرفض فرضية H_0 ونقبل الفرضية H_1، وهذا معناه أن عامل التسهيلات المنوحة من طرف الصندوق دفع وبدرجة كبيرة[195] بالبطال إلى الانخراط ضمن هذا الإجراء.

2- اختبار c^2 لمتغيرة رضا البطال حول الدراسة التقنية المقدمة من طرف الصندوق

- *فرضية العدم (H_0):* لا يوجد اختلاف في مجتمع البحث حول رضا البطال حول الدراسة التقنية والاقتصادية المقترحة من الصندوق.
- *الفرضية البديلة (H_1):* يوجد اختلاف في مجتمع البحث حول رضا البطال حول الدراسة التقنية والاقتصادية المقترحة من الصندوق.

قيمة c^2 المحسوبة	درجة الحرية ddl	قيمة c^2 المجدولة a=5%
76	4	9.49

المصدر: مخرجات SPSS، أنظر الجدول (ب-2)، الملحق الخامس

إن c^2 المحسوبة أكبر من c^2 المجدولة وهذا يدفعنا لقبول الفرضية البديلة (H_1) ورفض فرضية العدم (H_0)، وهذا يدل على أن البطال راض تماما[196]، حول الدراسة التقنية التي أعدها له الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.

3- اختبار c^2 لمتغيرة درجة نجاح المرافقة والتكوين التي حظي بها البطال المستفيد من طرف المنشط المستشار المكلف بمتابعته

- *فرضية العدم (H_0):* لا يوجد اختلاف في مجتمع البحث حول نجاح المرافقة والتكوين اللذين حظي بهما البطال من طرف المستشار المنشط المكلف بمتابعته ومتابعة مشروعه.
- *الفرضية البديلة (H_1):* يوجد اختلاف في مجتمع البحث حول نجاح المرافقة والتكوين اللذين حظي بهما البطال من طرف المستشار المنشط المكلف بمتابعته ومتابعة مشروعه.

[195]- أنظر الجدول أ-1، الملحق الخامس.
[196]- أنظر الجدول أ-2، الملحق الخامس.

قيمة c^2 المحسوبة	درجة الحرية ddl	قيمة c^2 المجدولة a=5%
49.059	3	7.81

المصدر: مخرجات SPSS، أنظر الجدول (ب-3)، الملحق الخامس

إذن تقبل (H_1) الفرضية البديلة، وترفض (H_0) فرضية العدم لأن c^2 المجدولة أصغر من c^2 المحسوبة وبالتالي نقول أن معظم البطالين يجمعون على نجاح المرافقة التي حظوا بها وبدرجة كبيرة.[197]

II. الاختبار الاستدلالي لفرضيات المحدد الثاني (التمويل البنكي)

سنقوم تحت هذا العنوان بدراسة أربعة فرضيات مرتبطة بمحدد التمويل البنكي وهي:

- ملائمة القرض البنكي الذي يمنحه البنك
- ملائمة القرض بدون فائدة المقدم من طرف صندوق الكفالة التابع لـــ ص.و.ت.ب
- مناسبة نظام تخفيض نسبة الفائدة المرتبطة بالقرض البنكي.
- مناسبة طرق دفع الأقساط المتعلقة بالقرض البنكي.

1- اختبار c^2 لمتغيرة مدى ملائمة القرض بدون فائدة الذي يمنحه صندوق الكفالة

- *فرضية العدم (H_0):* لا يوجد هناك اختلاف في مجتمع البحث حول ملائمة القرض بدون فائدة الممنوح من صندوق الكفالة، أي نتوقع عدد متساوي من الردود بين مختلف فئات الإجابة المقترحة في السؤال.
- *الفرضية البديلة (H_1):* يوجد اختلاف في مجتمع البحث حول ملائمة القرض بدون فائدة الممنوح من صندوق الكفالة، وهذا يعني توقع عدد غير متساوي من الردود بين مختلف فئات الإجابة المقترحة.

قيمة c^2 المحسوبة	درجة الحرية ddl	قيمة c^2 المجدولة a=5%
29.529	3	7.81

المصدر: مخرجات SPSS، أنظر الجدول (ب-4)، الملحق الخامس

نجد أن قيمة c^2 المحسوبة أكبر من قيمة c^2 المجدولة، وهذا يدل على رفض فرضية العدم (H_0) وقبول الفرضية البديلة (H_1)، وهذا معناه أن معظم البطالين المستفيدين يجدون في القرض بدون فائدة أنه ملائم تماما.[198]

2- اختبار c^2 لمتغيرة ملائمة القرض الممنوح من طرف البنك

[197]- أنظر الجدول أ-3، الملحق الخامس
[198]- أنظر الجدول، أ-4، الملحق الخامس.

- فرضية العدم (H_0): لا يوجد اختلاف في مجتمع البحث حول ملائمة القرض الممنوح من البنك، أي نتوقع عدد إجابات متساوية بين كل فئة من فئات الإجابة.
- الفرضية البديلة (H_1): يوجد اختلاف في مجتمع البحث حول ملائمة القرض الممنوح من البنك، أي نتوقع عدد إجابات غير متساوي بين كل فئة من فئات الإجابة المقترحة.

قيمة c^2 المحسوبة	درجة الحرية ddl	قيمة c^2 المجدولة a=5%
12.824	3	7.81

المصدر: مخرجات SPSS، أنظر الجدول (ب-5)، الملحق الخامس

إن c^2 المحسوبة أكبر من c^2 المجدولة، وهذا يدل على قبول الفرضية البديلة ورفض فرضية العدم (H_0)، أي أن معظم المستفيدين يرون أن القرض الذي يمنحه البنك ملائم تماما.[199]

3- اختبار c^2 لمتغيرة مناسبة نظام تخفيض نسبة الفائدة المرتبط بالقرض البنكي

- فرضية العدم (H_0): لا يوجد اختلاف في مجتمع البحث حول مناسبة نظام تخفيض نسبة الفائدة المرتبط بالقرض البنكي، أي نتوقع تساوي في عدد الإجابات عند كل مستوى رد.
- الفرضية البديلة (H_1): يوجد اختلاف في مجتمع البحث حول مناسبة نظام تخفيض نسبة الفائدة المرتبط بالقرض البنكي.

قيمة c^2 المحسوبة	درجة الحرية ddl	c^2 المجدولة a=5%
35.176	3	7.81

المصدر: مخرجات SPSS، أنظر الجدول (ب-6)، الملحق الخامس

[199]- أنظر الجدول، أ-5، الملحق الخامس.

إن c^2 المحسوبة أكبر من c^2 المجدولة، وبالتالي نقبل الفرضية البديلة(H_1) وترفض الفرضية الصفرية(H_0)، وهذا يدل على أن معظم البطالين المستفيدين يجدون أن نظام تخفيض نسبة الفائدة المتعلق بالقرض البنكي مناسب تماما[200].

4- اختبار c^2 لمتغيرة مناسبة طرق دفع الأقساط المتعلقة بالقرض البنكي

- *فرضية العدم (H_0):* لا يوجد اختلاف في مجتمع البحث حول مناسبة طرق دفع الأقساط المتعلقة بالقرض البنكي، أي نتوقع عدد إجابات متساوية في كل فئة من فئات الإجابة.
- *الفرضية البديلة (H_1):* يوجد اختلاف في مجتمع البحث حول مناسبة طرق دفع الأقساط.

قيمة c^2 المحسوبة	درجة الحرية ddl	c^2 المجدولة a=5%
12.412	2	5.99

المصدر: مخرجات SPSS، أنظر الجدول (ب-7)، الملحق الخامس

بما أن c^2 المحسوبة أكبر من c^2 المجدولة فإننا نرفض الفرضية الصفرية(H_0) ونقبل الفرضية البديلة(H_1)، وهذا يشير إلى أن معظم المستفيدين يتفقون على كون الطرق التي تدفع به أقساط القرض البنكي مناسبة تماما.[201]

III. الاختبار الاستدلالي لفرضيات المحدد الثالث "المقومات الشخصية التي يتحلى بها البطال صاحب المؤسسة"

يضم هذا العنوان أو المحدد مختلف الفرضيات التي تدرس بعض المقومات الشخصية التي يتحلى بها البطال صاحب المؤسسة والتي قد تكون سببا أو عاملا من العوامل التي ساعدته على إنجاح مؤسسته وهذا المحدد يضم الفرضيات التالية:

- تأثير عامل الخبرة السابقة في العمل.
- تأثير عامل حب المخاطرة
- تأثير عامل الرغبة في الاستقلالية.
- تأثير عامل الخروج من وضعية البطالة
- قدرة التحكم في مهارة الإقناع
- قدرة التحكم في مهارة الاتصال والحصول على المعلومات
- خبرة في تسيير المؤسسة في المسائل المتعلقة بالإنتاج، التسويق

[200]- أنظر الجدول، (أ-6)، الملحق الخامس.
[201]- أنظر الجدول، (أ-7)، الملحق الخامس.

- الاستعانة بأسلوب التعريف أكثر بالمنتجات والخدمات المعروضة لجذب الزبون

1- اختبار c^2 لمتغيرة تأثير عامل الخبرة السابقة في العمل

- فرضية العدم (H_0): لا يوجد اختلاف في مجتمع البحث حول مدى تأثير عامل الخبرة السابقة في العمل، أي نتوقع الحصول على عدد متساوي من الإجابات بين مختلف فئات الإجابة.
- الفرضية البديلة (H_1): يوجد اختلاف في مجتمع البحث حول مدى تأثير عامل الخبرة السابقة في العمل.

قيمة c^2 المحسوبة	درجة الحرية ddl	c^2 المجدولة a=5%
26	3	7.81

المصدر: مخرجات SPSS، أنظر الجدول (ب-8)، الملحق الخامس

إن c^2 المحسوبة أكبر من c^2 المجدولة، ومنه نقوم برفض فرضية العدم (H_0) وتقبل الفرضية البديلة (H_1) وهذا يعني أن معظم البطالين أثر عليهم عامل الخبرة السابقة في العمل تأثيرا كبيرا.[202]

2- اختبار c^2 لمتغيرة تأثير عامل حب المخاطرة

- فرضية العدم (H_0): لا يوجد اختلاف في مجتمع البحث حول تأثير عامل حب المخاطرة.
- الفرضية البديلة (H_1): يوجد اختلاف في مجتمع البحث حول تأثير عامل حب المخاطرة.

قيمة c^2 المحسوبة	درجة الحرية ddl	قيمة c^2 المجدولة a=5%
11.647	3	7.81

المصدر: مخرجات SPSS، أنظر الجدول (ب-9)، الملحق الخامس

إن قيمة c^2 المجدولة أصغر من قيمة c^2 المحسوبة وهذا يدفعنا لرفض فرضية العدم(H_0) وقبول الفرضية البديلة (H_1)، وهذا يعني أن معظم البطالين يحبون المخاطرة وبدرجة كبيرة إلى متوسطة.[203]

[202]- أنظر الجدول، (أ-8)، الملحق الخامس.
[203]- أنظر الجدول، (أ-9)، الملحق الخامس.

3- اختبار c^2 لمتغيرة تأثير عامل الرغبة في الاستقلالية

- فرضية العدم (H_0): لا يوجد اختلاف في مجتمع البحث حول تأثير عامل الرغبة في الاستقلالية.
- الفرضية البديلة (H_1): يوجد اختلاف في مجتمع البحث حول تأثير عامل الرغبة في الاستقلالية.

قيمة c^2 المحسوبة	درجة الحرية ddl	قيمة c^2 المجدولة $a=5\%$
30.118	1	3.84

المصدر: مخرجات SPSS، أنظر الجدول (ب-10)، الملحق الخامس

من الجدول أعلاه نجد أن c^2 المجدولة أصغر من c^2 المحسوبة وبالتالي ترفض الفرضية الصفرية(H_0) وتقبل الفرضية البديلة، وهذا يعني أن كل البطالين يرغبون في الاستقلالية[204] أي إنشاء عمل حر خاص بهم.

4- اختبار c^2 لمتغيرة تأثير عامل الرغبة في الخروج من وضعية البطالة

- فرضية العدم (H_0): لا يوجد اختلاف في مجتمع البحث حول تأثير عامل الرغبة في الخروج من وضعية البطالة، أي نتوقع حصول ردود أو إجابات متساوية عند كل مستوى من مستويات الإجابة المقترحة.
- الفرضية البديلة (H_1): يوجد اختلاف في مجتمع البحث حول تأثير عامل الرغبة في الخروج من وضعية البطالة.

قيمة c^2 المحسوبة	درجة الحرية ddl	قيمة c^2 المجدولة $a=5\%$
46.294	2	3.84

المصدر: مخرجات SPSS، أنظر الجدول (ب-11)، الملحق الخامس

إذن لدينا c^2 المحسوبة أكبر من c^2 المجدولة، وهذا يعني أننا نرفض فرضية العدم(H_0) ونقبل الفرضية البديلة، الشيء الذي يدفعنا إلى القول بأن تأثير هذا العامل كان كبيرا جدا[205] على البطال، أي أن هذا العامل دفع البطال وبدرجة كبيرة لإنشاء مؤسسة خاصة به.

[204]- أنظر الجدول، (أ-10)، الملحق الخامس.
[205]- أنظر الجدول، (أ-11)، الملحق الخامس.

5- اختبار c^2 لمتغيرة قدرة التحكم في مهارة الإقناع

- فرضية العدم (H_0): لا يوجد اختلاف في مجتمع البحث حول امتلاك قدرة التحكم في مهارة الإقناع.
- الفرضية البديلة (H_1): يوجد اختلاف في مجتمع البحث حول امتلاك قدرة التحكم في مهارة الإقناع.

قيمة c^2 المحسوبة	درجة الحرية ddl	قيمة c^2 المجدولة a=5%
23.647	3	7.81

المصدر: مخرجات SPSS، أنظر الجدول (ب-12)، الملحق الخامس

إن قيمة c^2 المحسوبة أكبر من قيمة c^2 الجدولية، ومنه فإننا نقبل الفرضية البديلة ونرفض فرضية العدم(H_0)، أي أن أغلبية البطالين يمتلكون قدرة متوسطة إلى كبيرة[206] في امتلاك قدرة في مهارة الإقناع.

6- اختبار c^2 لمتغيرة قدرة التحكم في مهارة الاتصال والحصول على المعلومات

- فرضية العدم(H_0): لا يوجد اختلاف في مجتمع البحث حول امتلاك قدرة التحكم في مهارة الاتصال والحصول على المعلومات.
- الفرضية البديلة(H_1): يوجد اختلاف في مجتمع البحث حول امتلاك قدرة التحكم في مهارة الاتصال والحصول على المعلومات.

قيمة c^2 المحسوبة	درجة الحرية ddl	قيمة c^2 المجدولة a=5%
11.706	2	5.99

المصدر: مخرجات SPSS، أنظر الجدول (ب-13)، الملحق الخامس

إن النتائج المتحصل عليها في الجدول أعلاه تشير إلى قبول الفرضية البديلة(H_1) عوضا عن الفرضية الصفرية(H_0)، وهذا يدل على أن معظم المستفيدين من الإجراء يمتلكون هذه القدرة وذلك بدرجة متوسطة إلى كبيرة.[207]

7- اختبار c^2 لمتغيرة خبرة البطال في المسائل المتعلقة بالإنتاج والتسويق

[206]- أنظر الجدول، (أ-12)، الملحق الخامس.
[207]- أنظر الجدول، (أ-12)، الملحق الخامس.

- فرضية العدم(H_0): لا يوجد اختلاف في مجتمع البحث حول امتلاك المستفيد لخبرة في المسائل المتعلقة بالإنتاج والتسويق.
- الفرضية البديلة(H_1): يوجد اختلاف في مجتمع البحث حول امتلاك المستفيد لخبرة في المسائل المتعلقة بالإنتاج والتسويق.

قيمة c^2 المحسوبة	درجة الحرية ddl	c^2 المجدولة a=5%
30.706	3	7.81

المصدر: مخرجات SPSS، أنظر الجدول (ب-14)، الملحق الخامس

إن c^2 المحسوبة أكبر من c^2 المجدولة وهذا يعني رفض الفرضية(H_0) وقبول الفرضية(H_1)، مما يدل على أن معظم المستفيدين من هذا الإجراء على دراية ويملكون خبرة كافية إلى حد ما[208] في مجال التسويق والإنتاج.

8- اختبار c^2 لمتغيرة الاستعانة بأسلوب التعريف أكثر بالمنتجات والخدمات المعروضة لجذب الزبائن

- فرضية العدم(H_0): لا يوجد اختلاف في مجتمع البحث حول الموافقة على تطبيق هذا الإجراء.
- الفرضية البديلة(H_1): يوجد اختلاف في مجتمع البحث حول الموافقة على تطبيق هذا الإجراء.

قيمة c^2 المحسوبة	درجة الحرية ddl	c^2 المجدولة a=5%
26.471	1	3.84

المصدر: مخرجات SPSS، أنظر الجدول (ب-15)، الملحق الخامس

إذن في هذه الحالة أيضا نقبل(H_1) وترفض(H_0)، بمعنى أنه يوجد اختلاف في مجتمع البحث حول الموافقة على تطبيق هذا الإجراء، حيث أن معظم المستفيدين يوافقون تماما[209]، على تطبيق هذا الإجراء كأسلوب لجذب الزبائن.

IV. الاختبار الاستدلالي لفرضيات المحدد الرابع "مميزات المشروع ومنطقة إنشائه"

نحاول في اختبارنا لفرضيات هذا المحور إلى معرفة ما إذا كان نوع المشروع ومميزات منطقة إنشائه تعد من العوامل التي ساعدت على نجاحه فجاء اختبارنا للفرضيات:

- مدى وفرة اليد العاملة الفنية في منطقة إنشاء المؤسسة.

[208]- أنظر الجدول، (أ-14)، الملحق الخامس.
[209]- أنظر الجدول، (أ-15)، الملحق الخامس.

- مدى توافر الأسواق وقربها من المؤسسة.
- مدى انخفاض تكاليف الخامات في مناطق إنشاء المؤسسات.

1- اختبار c^2 لمتغيرة وفرة اليد العاملة الفنية في منطقة إنشاء المؤسسة

- *فرضية العدم* (H_0): لا يوجد اختلاف في مجتمع البحث حول وفرة اليد العاملة الفنية.
- *الفرضية البديلة* (H_1): يوجد اختلاف في مجتمع البحث حول وفرة اليد العاملة الفنية

قيمة c^2 المحسوبة	درجة الحرية ddl	قيمة c^2 المجدولة a=5%
15.379	2	5.99

المصدر: مخرجات SPSS، أنظر الجدول (ب-16)، الملحق الخامس

إن c^2 المحسوبة أكبر من c^2 المجدولة بمعنى أننا نرفض (H_0) ونقبل (H_1)، وهذا يدل على أن معظم المناطق التي أنشأت فيها المؤسسات تتوفر على اليد العاملة الفنية.[210]

2- اختبار c^2 لمتغيرة وفرة الأسواق وقربها من المؤسسة

- *فرضية العدم* (H_0): لا يوجد اختلاف في مجتمع البحث حول توافر الأسواق وقربها من المؤسسة.
- *الفرضية البديلة* (H_1): يوجد اختلاف في مجتمع البحث حول توافر الأسواق وقربها من المؤسسة.

قيمة c^2 المحسوبة	درجة الحرية ddl	قيمة c^2 المجدولة a=5%
12.793	3	7.81

المصدر: مخرجات SPSS، أنظر الجدول (ب-17)، الملحق الخامس

بما أن c^2 المحسوبة أكبر من c^2 الجدولية فإننا نرفض (H_0) ونقبل (H_1) بمعنى وجود اختلاف في مجتمع البحث، حول توافر الأسواق وقربها من المؤسسة، بحيث نجد أن معظم مناطق إنشاء المؤسسات تتوفر على هذا العامل.[211]

3- اختبار c^2 لمتغيرة وفرة الخامات وقربها من مصادرها

[210]- أنظر الجدول، (أ-16)، الملحق الخامس.
[211]- أنظر الجدول، (أ-17)، الملحق الخامس.

- *فرضية العدم*(H_0): لا يوجد اختلاف في مجتمع البحث حول مدى وفرة الخامات وقربها من مصادرها، وهذا معناه أننا نتوقع الحصول على عدد إجابات متساوية بين مختلف فئات الإجابة.
- *الفرضية البديلة*(H_1): يوجد اختلاف في مجتمع البحث حول مدى وفرة الخامات وقربها من مصادرها.

قيمة c^2 المحسوبة	درجة الحرية ddl	c^2 المجدولة a=5%
5.897	3	7.81

المصدر: مخرجات SPSS، أنظر الجدول (ب-18)، الملحق الخامس

في هذه الحالة تقبل (H_0) وترفض(H_1)، لأن قيمة c^2 المجدولة أكبر من قيمتها المحسوبة، وهذا يدل على عدم وجود اختلاف في مجتمع البحث حول وفرة الخامات وقربها من مصادرها.

4- اختبار c^2 لمتغيرة انخفاض تكاليف الخامات في مناطق إنشاء المؤسسات

- *فرضية العدم*(H_0): لا يوجد اختلاف في مجتمع البحث حول انخفاض تكاليف الخامات في مناطق إنشاء المؤسسات.
- *الفرضية البديلة*(H_1): يوجد اختلاف في مجتمع البحث حول انخفاض تكاليف الخامات في مناطق إنشاء المؤسسات.

قيمة c^2 المحسوبة	درجة الحرية ddl	c^2 المجدولة a=5%
4.241	3	7.81

المصدر: مخرجات SPSS، أنظر الجدول (ب-19)، الملحق الخامس

هنا أيضا ترفض الفرضية البديلة(H_1) وتقبل فرضية العدم، وهذا يدل على عدم وجود اختلاف في مجتمع البحث حول انخفاض تكاليف الخامات في مناطق إنشاء المؤسسات.

ثانيا: تقييم نتائج الدراسة

من خلال تحليلنا لأجوبة أسئلة الاستمارة، برزت لنا بعض النتائج التي أمدتنا بمعلومات مكنتنا من حصر بعض الأسباب التي أدت إلى نجاح المؤسسات التي تم خلقها في الإجراء الجديد الذي أنشأ بمعية الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، ويمكن إبراز النتائج المتوصل إليها بالنسبة لكل محدد على حدا.

I. النتائج المستخلصة من المحدد الأول "مرافقة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة للبطال طيلة مسار إنشائه لمؤسسته"

من خلال دراستنا العامة (الدراسة الوصفية) لهذا المحدد، أظهرت الردود المتعلقة بالأسئلة الخاصة به على النتائج التالية:

1- لجوء غالبية البطالين لهذا الإجراء لأسباب عدة، أهمها يكمن في عدم القدرة على التمويل والتسيير بصفة فردية، سبب آخر يتمثل في الرغبة في الخروج من وضعية البطالة، ضف إلى ذلك الاستفادة من الامتيازات التي يحملها هذا الإجراء، انطلاقا من المرافقة الشخصية إلى المساهمة في تمويل المشروع.

2- هناك نسبة لا بأس بها من البطالين المنخرطين في الإجراء الجديد، استفادوا في مرحلة سابقة من خدمات الصندوق، هذه الخدمات التي ساهمت في تكوينهم وتأهيلهم، من خلال الاستشارة الجيدة التي تلقوها من الإجراءات السابقة.

3- هناك درجة رضا كبيرة عند المستفيدين حول مختلف الخدمات المعروضة من الصندوق والمدرجة ضمن الإجراء الجديد، انطلاقا من فحص فكرة المشروع وإعداد دراسة تقنية اقتصادية له ومرورا بالتحضير لمقابلة لجنة الانتقاء والتصديق، دون أن ننسى الإعانات والاستشارات المتحصل عليها طيلة مراحل إنشاء المؤسسة أو المشروع وحتى بعدها، هذه المراحل التي تمت حسب اعتقاد المستفيدين بنجاح كبير، ويعود الفضل في ذلك إلى كفاءة وتعاون وتواجد المستشارين المكلفين برعايتهم ورعاية مشاريعهم.

- إذن هل يعتبر هذا المحدد (مرافقة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة) عامل نجاح للمؤسسات المنشأة من البطالين أم لا؟

لقد أسفرت الدراسة الخاصة بفرضيات هذا المحدد على النتائج التالية:

أ- أثر عامل التسهيلات المقدمة من طرف الصندوق تأثيرا كبيرا على البطال وكانت حافزا إليه لإنشاء المؤسسة التي لم يكن بوسعه إنشائها لولا هذه التسهيلات.

ب- هناك درجة رضا كبيرة عند المستفيدين من الإجراء حول الدراسة التقنية والاقتصادية المقدمة من طرف الصندوق، هذه الأخيرة التي تعد حجر أساس لنجاح أي مشروع أو مؤسسة.

ج- نجاح المرافقة التي حظي بها المستفيد وبدرجة كبيرة من طرف المنشط المستشار المكلف به وبمشروعه.

إذن كل هذه النتائج التي أسفرت عليها دراسة الفرضيات تجعلنا نستنتج أن مرافقة الصندوق للبطال كان لها الفضل الكبير لنجاحه ونجاح مؤسسته.

II. النتائج المستخلصة من المحدد الثاني " التمويل المالي للمؤسسة"

عند تحليلنا للأسئلة المتعلقة بهذا المحدد تحصلنا على النتائج التالية:

1- تفضيل المستفيدين المشاريع ذات رأس المال الكبير (ما بين 2مليون و5ملايين دج).

2- بالنسبة لمساهمة المستفيد (المساهمة الشخصية) في تمويل المشروع وجدنا أنها كانت في معظمها على شكل مبلغ نقدي، بينما فضل البقية وبنسبة ضئيلة المساهمة عن طريق توفير الآلات والمعدات، وبصفة عامة اعتبر معظم المستفيدين أن هذه المساهمة التي فرضت عليهم كانت ملائمة وفي متناول الجميع.

3- وفيما يخص المساهمة الممنوحة من الصندوق والتي يتكفل بها صندوق الكفالة وجدناها هي الأخرى لاقت استحسان معظم المستفيدين.

4- أما عن الجزء المتعلق بالبنوك (القرض البنكي) فقد كانت الآراء تشير إلى ملائمة نصيبها من التمويل، مع وجود بعض الإجابات التي تخالف هذا الرأي، ولكنها ضعيفة نسبيا ويجمع معظم المستفيدين على المناسبة التامة لنظام تخفيض نسبة الفائدة المرتبطة به، أما فيما يخص طرق ومدة دفع الأقساط المتعلقة به فقد أشارت معظم الآراء إلى مناسبة طرق الدفع وعدم مناسبة مدة الدفع.

- إذن هل يمكن اعتبار محدد التمويل المالي بما يحمله من مميزات للمؤسسة سببا في نجاحها أم لا؟

عند قيامنا بدراسة الفرضيات المتعلقة بهذا المحدد تحصلنا على النتائج التالية:

أ- الملائمة التامة للقرض الممنوح من طرف صندوق الكفالة.

ب- الملائمة التامة للقرض الذي يمنحه البنك، والطرق التي تدفع به أقساطه.

ج- المناسبة التامة لنظام تخفيض نسبة الفائدة المتعلق بالقرض البنكي والذي يمنحه هذا الإجراء

إذن النتائج التي أسفرت عليها دراسة هذه الفرضيات تدفعنا للقول أن عامل التمويل المالي المقترح من هذا الإجراء كان دافعا قويا لنجاح هذه المؤسسات.

III. النتائج المستخلصة من المحدد الثالث "المميزات الشخصية التي يتمتع بها البطال صاحب المؤسسة"

يتفق الجميع على أن المميزات الشخصية لصاحب المؤسسة لها تأثير كبير على نجاح أو فشل هذه الأخيرة، ولقد أسفر التحليل الوصفي للأسئلة المتعلقة بدراسة بعض الجوانب الشخصية التي يتمتع بها صاحب المؤسسة المنشأة ضمن هذا الإجراء على النتائج التالية:

1- سعي معظم المستفيدين من هذا الإجراء لإنشاء مؤسسة خاصة بهم لعدة أسباب أهمها، الرغبة في الاستقلالية، تحسين المستوى المعيشي، والرغبة في الاعتماد على الذات، بالإضافة طبعا إلى الخروج من وضعية البطالة، وهي صفات تدفع بأي صاحب مؤسسة للسعي وراء النجاح.

2- جل البطالين يتلقون مساعدة في تسيير مؤسساتهم من أطراف مختلفة أبرزها المنشطين المستشارين وكذا من خبراء استشاريين وكذلك من العاملين في المؤسسة.

3- يرى غالبية المستفيدين أنهم يمتلكون خبرة كافية إلى حد ما في المسائل المتعلقة بالإنتاج والتسويق وهم يوافقون على تطبيق إجراءات من شأنها أن تؤدي إلى جذب الزبائن الشيء الذي يسمح برفع الطلب على منتجاتهم، ومن بين الإجراءات المفضلة لديهم نجد تحسين طرق التسويق والتوزيع والتعريف أكثر بالمنتجات.

4- جل المستفيدين يقومون بتوزيع الأرباح المحققة على توسيع مؤسساتهم بالدرجة الأولى، ثم خلق فرص عمل جديدة.

- إن الدراسة الوصفية للميزات الشخصية التي يتمتع بها صاحب المؤسسة أثبتت على توفر معظم المستفيدين على مميزات تؤهلهم للنجاح وبالتالي نجاح مؤسساتهم، ولكن هل يمكن إثبات ذلك، هذا ما ستثبته دراسة الفرضيات المشكلة له، هذه الأخيرة أسفرت على النتائج التالية:

أ- أثر عامل الخبرة السابقة في العمل، والخروج من وضعية البطالة تأثيرا كبيرا على البطال لإنشاء مؤسسة خاصة به.

ب-معظم المستفيدين من الإجراء يحبون المخاطرة.

ج-معظم المستفيدين يمتلكون قدرة لا بأس بها بالتحكم في مهارة الإقناع وقدرة الاتصال والحصول على المعلومات.

د- معظم المستفيدين يطبقون طرق في تسويق منتجاتهم تساهم في الرفع من الطلب عليها.

وهذا ما يدفعنا إلى القول بأن المميزات الشخصية التي يتمتع بها البطال صاحب المؤسسة كانت سببا لنجاح المؤسسة.

IV. النتائج المستخلصة من المحدد الرابع "مميزات المؤسسة ومناطق إنشائها"

عند تحليلنا للأسئلة المتعلقة بهذا المحدد تحصلنا على النتائج التالية:

1- معظم المؤسسات التي تم خلقها تنتمي إلى قطاع التجارة والخدمات وقطاع الصناعة مع وجود نسبة لا بأس بها من المؤسسات التي تنتمي إل قطاع البناء والأشغال العمومية.

2- توفر معظم المستفيدين على خبرة كافية في مجال نوع النشاط المختار.

3- توفر معظم المناطق التي تم إنشاء المؤسسات بها على بعض العوامل المحفزة لجذبها كوفرة اليد العاملة الفنية ووفرة الأسواق، ولكنها تفتقر إلى عوامل عديدة مثل انعدام وفرة الخامات وارتفاع تكاليفها إضافة إلى عدم قربها من مصادرها... الخ.

وهذا ما أثبتته أيضا دراستنا للفرضيات والتي أسفرت على النتائج التالية:

أ- توفر مناطق إنشاء المؤسسات على اليد العاملة الفنية والأسواق.

ب-عدم توفر هذه المناطق على عوامل أخرى مثل عدم وفرة الخامات وارتفاع تكاليفها وعدم قربها من مصادرها وغيرها.

إذن لا يمكننا اعتبار هذا المحدد كعامل أساسي أدى إلى نجاح المؤسسات المنشأة ضمن الإجراء الذي تدعم به الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.

خلاصة الفصل

من خلال تحليل البيانات التي قمنا بجمعها عن طريق الاستمارة الاستقصائية، والتي تم تصميمها بناء على الهدف الرئيسي والأهداف الفرعية المشكلة للدراسة، تحصلنا على جملة من النتائج يمكن اختصارها فيما يلي:

الدور الفعال الذي يقوم به الصندوق الوطني للتأمين على البطالة فيما يخص متابعة البطال المستفيد ومرافقته خلال جميع مراحل استفادته من الإجراء، اعتبارا من الإعداد لفكرة المشروع ودراسة مدى جدواها الاقتصادية، ووصولا إلى تجسيد هذه الفكرة على أرض الميدان وذلك بإنشاء المؤسسة الخاصة به، هذه المساعدة لا تقتصر فقط على الناحية المعنوية، بل تتعدى ذلك لتصل إلى الجانب المادي من خلال مساهمته المعتبرة في التمويل أو الهيكل المالي الكلي للمشروع، وكفالة المستفيد أمام المؤسسة المالية المكلفة بتمويل المشروع.

ملائمة الهيكل المالي الذي خص به هذا الإجراء من خلال التوزيع الجيد للمساهمات المالية لكل طرف بشكل يريح المستفيد من الإجراء، خصوصا ذلك الجزء المتعلق بمساهمة البنوك في تمويل المشروع من خلال تخفيض معدل الفائدة المقترن بالقرض البنكي وكذلك مختلف الخدمات المتعلقة به كالطرق التي تدفع به أقساطه.

توفر صاحب المؤسسة على مميزات وخصائص تؤهله للنجاح وبالتالي نجاح مؤسسته، كالرغبة في الخروج من البطالة، امتلاك خبرة سابقة في العمل، التحكم في القدرات التسييرية للمؤسسة، التحكم في بعض القدرات، كالقدرة على الإقناع، التعامل مع الصعوبات والحصول على المعلومات، وغيرها من المميزات الأخرى.

افتقار مناطق إنشاء هذه المؤسسات على بعض العوامل المحفزة لنجاحها وتوسيع نشاطاتها، كقلة الخامات وارتفاع تكاليفها ضف إلى ذلك بعدها عن مكان إنشاء المؤسسة إلى غير ذلك.

وفي الأخير يمكن اعتبار أن معظم المحددات التي تم دراستها يمكن اعتبارها كمحددات أدت إلى نجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المقامة من طرف البطالين الذين استفادوا من الإجراء الذي تدعم به الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.

الخاتمة العامة

الخاتمة العامة

تعد مشكلة البطالة كما أوضحنا في بداية البحث واحدة من أخطر المشكلات التي تواجه كل المجتمعات، كما تعتبر أيضا أحد التحديات التي يجب على كافة الدول الانتباه إليها، حيث يتوجب عليها الشروع في العمل على إيجاد السياسات والإستراتيجيات التي من خلالها يمكن مواجهتها حتى لا تتفاقم المشكلات المترتبة عنها.

ولقد تبين لنا من خلال دراستنا لسوق العمل في الجزائر أنه تميز منذ النصف الثاني من الثمانينات إلى غاية 1999 بارتفاع كبير في نسبة البطالة وصلت في بعض الأحيان إلى 30% فالأزمة الاقتصادية التي عاشتها الجزائر خلال هذه الفترة والتي اتسمت بتراجع كبير في حجم الاستثمارات وانخفاض أسعار المحروقات، قد أدت إلى بروز اختلالات كبيرة في سوق العمل، بحيث تقلصت فرص العمل المتاحة بدرجة كبيرة في نفس الوقت الذي سجل فيه تزايد كبير لطالبين العمل، إضافة إلى ما ترتب عليه من الإصلاحات الاقتصادية التي باشرت بها الجزائر وشروعها في تطبيق برنامج التعديل الهيكلي الذي كانت أولى نتائجه غلق مئات المؤسسات وتسريح آلاف العمال.

وللتخفيف من شدة هذه البطالة ومحاولة للتحكم فيها، لجأت الحكومة لتنصيب أجهزة رسمية تهدف إلى إعداد برامج تسعى إلى التوظيف، وبالتالي تنشيط سوق العمل، كما عمدت إلى تشجيع الاستثمار الخاص المحلي خاصة فيما يتعلق بالتشجيع على إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة، بعدما حقق هذا القطاع باقتصاديات دول كثيرة نتائج جد إيجابية في مجال التنمية وتحسين مؤشراتها الاقتصادية هذا من جهة ومن جهة أخرى كونها تشكل البديل الناجح للقضاء على البطالة وعلى مختلف تأثيراتها السلبية بسبب تفاعل هذا النوع من المؤسسات وتكيفها السهل والسريع مع المحيط الاجتماعي والاقتصادي المتواجدة به.

وبهذا المنطق أصبح من الضروري الاستفادة من خصائص المؤسسة الصغيرة والمتوسطة، كوسيلة جد فعالة في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية في ظل معطيات البطالة التي عانت منها ولا زالت تعاني منها وإلى حد ما بلادنا.

وبالموازاة مع البرامج التي وضعت للتطبيق في مجال التشغيل ودائما في إطار السياسة الوطنية لمكافحة البطالة وترقية النشاطات المحدثة للثروات، كلفت السلطات العمومية الصندوق الوطني للتأمين على البطالة بتسيير جهاز دعم وإحداث نشاطات الإنتاج والخدمات، أو بتعبير آخر جهاز

دعم إنشاء مؤسسات مصغرة، هذا الجهاز الذي جاء من أجل خلق آلية للأنشطة الممارسة من طرف البطالين الذين تتراوح أعمارهم ما بين 35 و50 سنة والذين تعرضوا للتسريح من جراء الأوضاع الاقتصادية المترتبة عن برامج التعديل الهيكلي، بعدما كانت مهمة هذا الصندوق سابقا تنحصر على دفع تعويضات لهذه الفئة من العمال (المسرحين)، هذه المساعدة التي تطورت وأخذت أشكال أخرى متعددة وفقا لسلسلة الإدماج عبر التكوين المستمر لهؤلاء العمال، إضافة إلى إيجاد مراكز البحث عن الشغل ومراكز المساعدة على العمل الشيء الذي يساعد هذه الشريحة من البطالين على إعادة إدماجهم من جديد في سوق الشغل.

نتائج الدراسة:

بعد القيام بهذا العمل المتواضع ارتأينا تقديم النتائج المتوصل إليها وذلك وفق مستويين أساسيين، الأول يتعرض للنتائج المستخلصة عند معالجتنا للجانب النظري للموضوع، وذلك في كل من الفصول: الأول، الثاني والثالث، أما المستوى الثاني فيعرض النتائج المتحصل عليها من دراسة الجانب التطبيقي للموضوع بما فيها الإجابة على صحة الفرضيات المصاغة في البداية والمكونة لمشكلة البحث.

نتائج الجانب النظري

إن أهم النتائج المتحصل عليها في الجانب النظري للموضوع يمكن حصرها في النقاط التالية:

أولا: أوضحت الدراسة على وجود تفسيرات مختلفة لمشكلة البطالة هذه التفسيرات التي تتباين من نظرية إلى أخرى تقليدية كانت أم حديثة، هذه الظاهرة التي تأخذ أوجها مختلفة فقد تكون سافرة وقد تكون كامنة، أما عن مسبباتها فيمكن حصرها في جانبين رئيسيين هما الجانب الاقتصادي والاجتماعي، كما أسفرت الدراسة على الدور الفعال الذي يلعبه قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لاحتواء هذه الظاهرة، هذا القطاع الذي وإلى حد الآن يعاني صعوبات في تحديد أو تعريف المؤسسات المنتمية إليه، هذه الأخيرة التي تعتمد في نجاحها على جملة من العوامل، منها ما هو متعلق بالمحيط الخارجي لها كالظروف الاقتصادية، ومنها ما هو مرتبط بصاحب المؤسسة في حد ذاته، هذا الأخير الذي يعد عاملا ومحددا أساسيا قد يؤدي إلى نجاحها أو فشلها.

ثانيا: تبين لنا من خلال الدراسة أن ظاهرة البطالة في بلادنا مرت بثلاث مراحل أساسية، ارتبطت كل مرحلة بالظروف الاقتصادية السائدة للفترة، أولها تميزت بالرفاه الاقتصادي الذي تزامن مع تبني الجزائر لسياسة الاقتصاد الموجه ودخولها في سلسلة من الاستثمارات الضخمة التي فتحت أبوابا واسعة في مجال التشغيل، مما أدى إلى انخفاض معدلات البطالة إلى أدنى مستوياتها

مستغلة بتلك العوائد المالية المعتبرة من قطاع المحروقات، لتليها بعد ذلك فترة الركود الذي تزامن وحدوث الأزمة الاقتصادية لسنة 1986، وتحول الجزائر شيئا فشيئا من الاقتصاد الموجه إلى اقتصاد السوق ووقوع الجزائر في أزمة مديونية خانقة، ضف إلى ذلك حالة عدم الاستقرار السياسي والأمني، مما أدى إلى وقف آلية الاستثمارات المنتهجة سابقا والتي توقف معها استحداث فرص عمل جيدة، وشروع الجزائر في سلسلة من الإصلاحات الاقتصادية المدعومة كان على رأسها برنامج التعديل الهيكلي المقترح من طرف الهيئات النقدية والمالية الدولية، الشيء الذي أدى إلى تفاقم ظاهرة البطالة في بلادنا بسبب عمليات التسريح الجماعية الناتجة عن حل أو خوصصة المؤسسات العمومية، فوصل معدل البطالة في هذه المرحلة إلى أعلى مستوياتها، أما ثالث مرحلة فقد تميزت بعودة الاستقرار والأمن من الجانب السياسي والاقتصادي، وشروع الجزائر في سلسلة من البرامج التي كانت تهدف في الأساس إلى تنمية الاقتصاد الوطني من جهة، والعمل على خلق فرص عمل جديدة من خلال تشجيع النشاطات الخالقة للثروة هذا من جهة ولمناصب العمل من جهة أخرى، أو بتعبير آخر تشجيع قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، فانخفضت بذلك من جديد معدلات البطالة، ولقد وضعت الحكومة للخفض من حدة هذه المشكلة مجموعة من البرامج بغية ترقية التشغيل وذلك عن طريق إنشاء عدة أجهزة حكومية أنشأت لرعاية هذه البرامج.

ومن خلال تحليلنا لبرامج التشغيل تتجلى لنا التباينات والاختلافات سواء من حيث طبيعتها ونمط تمويلها، أو الفئات الاجتماعية التي استهدفتها بحيث نجد أنها قسمت ضمن ثلاث طبقات.

- أولها نشاطات خاصة بالشبكة الاجتماعية والتشغيل التضامني التي طغى عليها الطابع المؤقت على غرار نشاطات المنفعة العامة، التنمية المحلية، برامج أشغال المنفعة العامة ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة، مناصب الشغل المأجور لمبادرة محلية، وعقود ما قبل التشغيل.
- ثانيها نشاطات خاصة بإنشاء الأنشطة والحفاظ على الشغل، والذي يشمل أساسا في برامج القرض المصغر، برنامج إنشاء المؤسسات المصغرة.
- ثالثهما البرامج الموجهة لفئة البطالين المسرحين من مناصبهم نتيجة للظروف الاقتصادية السائدة والذي تكفل بها الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، وذلك وفق برامج تراوحت بين صرف منحة التأمين والتكوين ومحاولة إعادة إدماجهم من جديد في الحياة العملية، هذا الجهاز الذي استفاد وضمن السياسة الجديدة لترقية التشغيل التي باشرتها الجزائر في السنوات الأخيرة تدعم بإجراء جديد يتمثل في مساعدة البطالين المتراوح سنهم بين 35 و50سنة من إنشاء مشاريع أو مؤسساتهم الخاصة، وذلك من خلال منحهم مجموعة من التسهيلات مست الجانب المالي والتسييري للمؤسسة.

إن هذه البرامج التي أدت من جهة إلى سلسلة من النتائج الإيجابية مثل:

- بعث ديناميكية وحيوية للتوظيف في ظرف اقتصادي عسير عن طريق إنشاء مناصب شغل مؤقتة للحد من التوترات الاجتماعية.
- حماية البطالين وإدماجهم في الحياة المهنية والاجتماعية.
- تفعيل دور الدولة في التكفل بالشرائح الاجتماعية العاملة.

ومن جهة أخرى لم تخلوا هذه البرامج من بعض السلبيات يمكن حصر أهمها فيما يلي:

- نقص الموارد المالية المخصصة لتمويل مثل هذه البرامج.
- غياب إطار صارم يحدد تناسق البرامج وانسجامها على المستوى المركزي والمحلي.
- ضعف تدخل الأجهزة المصرفية والخدمات العمومية.
- نقص الدراسات والأدوات اللازمة لتقويم أداء برامج التشغيل وعدم توافر المعلومات الإحصائية الدقيقة التي تسمح بتقدير الوضعية الحقيقية.

ثالثا: قبل تطرقنا للجانب التطبيقي، ارتأينا إلى تفسير وشرح الطريقة التي تم انتهاجها للدراسة الميدانية المتعلقة بموضوع دراستنا والمتمثلة في تحديد عوامل نجاح المؤسسة الصغيرة والمتوسطة المقامة من طرف البطالين والمدعمة بالصندوق الوطني للتأمين على البطالة، هذه الطريقة التي تعتمد على نظرية المعاينة التي عرفت تطورا كبيرا ولا زالت تحظى باهتمام كبير من طرف الباحثين يستعان بها كأسلوب للاستنتاج أو التحليل والمعالجة الإحصائية للبيانات التي تم جمعها وفق أدوات تتمثل في الاستمارة الاستقصائية.

نتائج الجانب التطبيقي

أخيرا وفي الفصل التطبيقي لبحثنا هذا والذي سعينا من خلاله الإجابة على الإشكالية المطروحة في بدايته، توصلنا إلى جملة من النتائج التي أثبتت صحتها عن طريق دراسة مجموعة من الفرضيات المصاغة في البحث، والتي اختصرنها في النقاط التالية:

أولا: صحة الفرضية الأولى المتمثلة في كون مرافقة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة لمسار مشروع البطال كانت عاملا فعالا ساهم وإلى حد كبير في نجاح البطال وبالتالي نجاح مؤسسته، من خلال الدور الكبير الذي قام به فيما يخص متابعته ومرافقته خلال جميع مراحل استفادته من الإجراء سواء من ناحية المتابعة والتكوين أو من ناحية التمويل.

ثانيا: صحة الفرضية الثانية المتمثلة في كون التمويل المالي والمساعدات الجبائية كان له فضلا كبيرا في نجاح المؤسسة المنشأة من طرف البطال المستفيد من الإجراء من خلال التوزيع الحسن للمساهمات المالية الخاصة بكل طرف سواء من ناحية البطال (المساهمة الشخصية) أو مساهمة

الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (القرض المكافئ)، أو من ناحية البنوك التي قدمت تسهيلات لا بأس بها ضمن هذا الإجراء.

ثالثا: صحة الفرضية الثالثة، المتمثلة في كون البطال المستفيد من الإجراء يتوفر على خصائص ومميزات وقدرات مكنته وأهلته للنجاح، ومن ثم نجاح مؤسسته ومن بين هذه القدرات نذكر التحكم في القدرات التسييرية، الخبرة السابقة في العمل، القدرة على الإقناع، الرغبة في الخروج من وضعية البطالة.

رابعا: لقد كان لتأثير عامل نوع ومميزات منطقة إنشاء المؤسسات المقامة من طرف البطالين من هذا الإجراء تأثيرا ضعيفا على نجاح هذه المؤسسات، إذ أثبتت دراسة الفرضيات الخاصة بهذا المحدد على افتقار تلك المناطق على بعض العوامل التي تحفز مثل هذه المؤسسات ويمكن القول في الأخير أن جل المحددات التي تم دراستها كانت سببا في نجاح المؤسسات المقامة من طرف البطالين والتي تم إنشاءها ضمن الإجراء الذي تدعم به الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.

الاقتراحات:

نظرا للأهمية الاقتصادية الكبيرة التي تخص بها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها الفعال في عملية التنمية الاقتصادية، فقد أصبح من الضروري العمل على زيادة فعالية هذه المؤسسات وتذليل كافة الصعوبات التي تواجهها لزيادة دورها في عملية التنمية الاقتصادية.

وفي هذا الإطار أردنا تقديم هذه الاقتراحات والتي قمنا بعرضها وفق أربع نقاط أساسية وهي:

1- العمل على تحسين نظام التمويل وجعله أكثر فعالية وأكثر تكاملا وذلك عن طريق:

أ- تدعيم دور البنوك في مجال تقديم القروض لهذه المؤسسات وبشروط ميسرة، وذلك عن طريق رفع قيمة القرض إلى أكثر من 5 ملايين دج والعمل على تبسيط الإجراءات المتعلقة به.

ب- تشجيع البنوك أكثر على تقديم القروض اللازمة لهذه المؤسسات مع تحقيق مستوى الضمانات المطلوبة.

ج- تأسيس صناديق مستقلة بهدف تقديم التمويل والتسهيلات والضمانات اللازمة لهذه المؤسسات للوصول بمنتجاتها إلى الأسواق الدولية.

2- إنشاء أجهزة خاصة لتطوير مثل هذه المؤسسات وذلك من أجل:

أ- دراسة كافة المشاكل المرتبطة بهذه المؤسسات والعمل على وضع واتخاذ الحلول المناسبة لها وذلك بالتنسيق مع الجهات المختصة.

ب- توفر قاعدة من البيانات والإحصاءات التي يمكن أن تستفيد منها هذه المؤسسات لتطوير أعمالها في مجالات عدة.

ج- الاستعانة بمجموعة من الخبراء المتخصصين لتقديم المشورة والنصح حول كافة الأمور التي تهم هذه المؤسسات.

3- الاهتمام بتسويق المنتجات وتطوير الكفاءة الأساسية لهذه المؤسسات عن طريق:

أ- تأسيس مراكز تتولى تقديم البرامج التجريبية لهذه المؤسسات لتطوير جودة الإنتاج وزيادة القدرة على المنافسة.

ب- الاهتمام بتأسيس مراكز البحوث التقنية بهدف تطوير التقنيات الوافدة والمستحدثة في هذه المؤسسات وتطبيقها مع احتياجاتها.

ج- تطبيق المعايير الدولية المعتمدة في مجال تحسين صورة الإنتاج وزيادة قدرته على المنافسة في الأسواق الداخلية وحتى الخارجية.

د- تدعيم جهود هذه المؤسسات في البحث عن أسواق جديدة في الداخل والخارج لتصريف منتجاتها والاستفادة من برامج الدعم والتعاون الفني التي تقدمها المؤسسات الدولية والإقليمية المتخصصة في هذا المجال.

4- زيادة التسهيلات والدعم المقدم لهذه المؤسسات وذلك عن طريق:

أ- قيام أجهزة الإعلام المختلفة بالترويج والتعريف بمنتجات وخدمات هذه المؤسسات وحث المواطنين على شرائها وسرعة الوقوف على مشاكل هذه المؤسسات والعمل على اتخاذ الحلول الملائمة.

ب- تخفيض تكلفة الإعلان والترويج لمنتجات وخدمات هذه المؤسسات والأخذ بمبدأ الشراء المحلي من منتجاتها وخدماتها وتسهيل مشاركتها في المعارض السنوية والموسمية.

ج- إجراء مسح دوري لهذه المؤسسات لجمع الإحصاءات الخاصة بها في مجالات الإنتاج بهدف مساعدة الجهات المسؤولة لاتخاذ القرار المناسب لتطوير هذه المؤسسات.

الملاحق

جدول رقم 1: تطور الموارد المالية الموجهة لبرنامج « ESIL » من 1990 إلى 2001

الوحدة: مليار دج

السنة	1990	1992	1994	1996	1998	2000	2001
التكلفة	2.2	1.5	2.0	2.5	2.35	1.94	2.9

Source : « évaluation des dispositifs de promotion, de régulation et de préservation de l'emplois ». MISS, février 2002. (MISS: وزارة العمل والحماية الاجتماعية)

جدول رقم 2: توزيع مناصب الشغل في برنامج« ESIL » في الفترة الممتدة من 1990 إلى 2001:

الوحدة: 1000

السنة	1990	1992	1994	1996	1998	2000	2001
شغل مؤقت	67.0	64.7	115.6	138.1	152.9	145.4	178.5
معادل لدائم	33.5	32.4	57.8	64.8	72.2	55.1	74.7

Source : « évaluation des dispositifs de promotion, de régulation et de préservation de l'emplois ». MISS, février 2002.

جدول رقم 3: حصة تطور حصة الإناث من برنامج« ESIL » من 1997 - 2001:

الوحدة: 1000

السنة	1997	1998	1999	2000	2001
الإدماج الكلي	181.2	152.9	157.9	145.4	178.5
عدد المستفيدين من الإناث	54.2	53.2	64.6	56.8	67.5
نسبة الإدماج من الإناث %	% 29.9	% 34.8	% 41.0	% 39.1	% 37.8

Source : « évaluation des dispositifs de promotion, de régulation et de préservation de l'emplois ». MISS, février.

جدول رقم 4: توزيع هيكلة الشغل حسب القطاعات الاقتصادية بين 1994 - 2001:

القطاعات	الفترة 1990 - 1994	الفترة 1997 - 2001
الإدارة والتربية والخدمات	% 45	% 72
البناء والأشغال العمومية	% 34.6	% 21
الزراعة (الغابات)	% 17.7	% 5
الصناعة	% 2.7	% 2
المجموع	% 100	% 100

المصدر:**MISS** وزارة العمل والحماية الاجتماعية 2002.

جدول رقم 5: توزيع الغلاف المالي وعدد مناصب الشغل المنشأة في إجراء « TUPHIMO » من 97 إلى 2001:

السنوات	الغلاف المالي المقدر دج	الاستهلاك المتراكم دج	مناصب الشغل المنشأة	
			رجل/شهر	رجل/عام
*1997	4135721536.98	2990606223.00	413717	34376
*1998	1145115313.98	731653777.00	156796	13066
*1999	413461536.98	66912985.65	86093	7174
*2000	346548551.33	346548551.33	50976	4248
**2001	2828000000.00	367133990.69	62379	5198
المجموع	6963721536.98	4502855527.67	769961	64163

Source : « évaluation des dispositifs d'emplois gérés par l'ADS », février 2002.

(*)Prêt BIRD : phase pilote (4315721536.98 DA = enveloppe initiale)

(**)Dotation budgétaire (programme en cours).

جدول رقم 6: الغلاف المالي لبرنامج « TUPHIMO » حسب فروع النشاط:

فروع النشاط	1997-12-31	1998-12-31	1999-12-31	2000-12-31
الطرق	778211389	1246292890	1800486046	1891521198
الري	91068597	536605368	839837250	956056757
الزراعة/غابات	275735	641577193	1095374056	1100145455
العمران	44661160	98338450	187613583	184998125
المجموع	1189676481	2522813903	3923250935	4135721536

Source : Programmes sociaux gérés par l'ADS. Bilan provisoire au 31-12-2000 et perspectives et programmes d'action pour l'exercice 2001-MTPS-ADS-Janvier 2001.

جدول رقم 7: توزيع ورشات عمل برنامج« TUPHIMO » :

فروع النشاط	التراكم حتى 31-12-1999		السداسي الأول 2000		التراكم حتى 30-06-2000	
	الورشات المفتوحة	مناصب العمل المنشأة[212]	الورشات المفتوحة	مناصب العمل المنشأة	الورشات المفتوحة	مناصب العمل المنشأة
الطرق	1574	59236	48	7434	1622	66670
الري	928	25715	56	3866	933	29581
الزراعة/غابات	1153	39480	1	1028	1154	10508
العمران	137	4210	0	0	137	4210
المجموع	3792	128641	54	12328	3846	110969

Source : Statistique sur la protection sociale – MTPS – 2000.

[212] Personnes occupées pendant la durée effective des chantier qui varie de 3 à 6 mois pour le secteur routier, 6 à 9 mois pour le secteur hydraulique : 6 à 12 mois pour agriculture/ forets.

جدول رقم 8: تطور المستفيدين من برنامج « IAIG » وعدد الورشات من 1995 إلى 2001.

السنوات	عدد المستفيدين	عدد الورشات	إجمالي النفقات (دج)
1995	588200	3150	-
1996	123100	17200	-
1997	114000	8500	3820325000
1998	129680	-	347284000
1999	134000	-	4527794000
2000	130021	-	4384334000
2001	136000	-	4924000000
المجموع	*216429	-	22029239000

Source : Années 1995 – 1996, données PAS (CNES) : Années 1997 – 2001, données ADS, février 2002.

(*) : Moyenne des bénéficiaires de IAIG pour les 7 années.

جدول رقم 9: توزيع المستفيدين من برنامج« IAIG » حسب الجنس من 1996 إلى 1999:

الوحدة: %

السنوات الجنس	1996	1997	1998	1999
ذكور	37.94	40.2	42.65	42.32
إناث	62.06	59.8	57.35	57.68
المجموع	100	100	100	100

Source : Bilan filet social pour 1999° MTPS – Agence de développement social – juin 2000.

جدول رقم 10: توزيع المستفيدين من برنامج « IAIG » حسب فئات العمر من 1996 إلى 1999

الوحدة: %

	1996	1997	1998	1999
أكثر من 50 سنة	9.40	11.16	11.57	13.00
أقل من 30 سنة	57.07	49.9	47.44	46.00
ما بين 31 و50 سنة	3.52	38.94	40.99	41.00
المجموع	100	100	100	100

Source : Bilan filet social pour 1999° MTPS – ADS – Juin 2000**.**

جدول رقم 11: توزيع الغلاف المالي وعدد المناصب المنشأة لبرنامج عقود ما قبل التشغيل

الوحدة: مليار دج

السنة	1998	1999	2000	2001	المجموع
التكلفة المالية	0.25	1.14	0.68	0.89	0.96
الاستهلاك %	-	% 37	% 105	% 84	% 64
المناصب المنشأة	6140	12191	9311	3443	31085

Source : « évaluation des dispositifs de promotion de régulation et de préservation de l'emplois », MISS, février 2002.

جدول رقم 12: هيكلة المستفيدين من برنامج « CPE » من 1998 إلى 2001:

السنة	1998	1999	2000	2001	المجموع
عدد المسجلين	45228	25606	32323	40538	143695
نسبة المستفيدين	31.5	17.8	22.5	28.2	100

المصدر: الوكالة الوطنية للشغل 2002

جدول رقم 13: تقييم إجراء التنمية الجماعية « DC » من 1998 – 2001

(Développement communal)

	عدد المشاريع	الغلاف المالي للمشاريع			تكلفة المشروع الواحد	المناصب المنشأة	تكلفة المنصب الواحد
		الغلاف المالي الخاص بـــ ADS	مساهمة المستفيد	المجموع (دج)			
المرحلة الأولى	116	174946585	28057887	203004472	1750039	790	256968
المرحلة الثانية	91	28522500	88775000	374000000	4109890	2600	143846
المجموع	207	460171585	116832887	557004472	2787461	3390	164308

Source : ADS – février 2002

جدول رقم 14: وضعية القروض المصغرة « MC » نهاية 2001

البنك	عدد المشاريع	الغلاف المالي	متوسط تكلفة المجموع
البنك الوطني	5850	1011272000	173000
بنك الخليفة	6000	1800000000	300000
المجموع	11850	2811272000	236500

Source : ADS – février 2002.

جدول رقم 15: توزيع المؤسسات المصغرة حسب القطاعات الاقتصادية إلى غاية 2001

فرع النشاط	عدد المشاريع المقبولة	النسبة %
النقل	44499	34.14
الزراعة	26732	20.15
الخدمات	26170	20.08
الحرف	1288	9.89
الصناعة	10406	7.99
البناء	6041	4.64
المهن الحرة	1767	1.36
الصيانة	1341	1.03
الصيد	285	0.22
الري	179	0.14
المجموع	130309	100

المصدر: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

جدول رقم 16: توزيع المشاريع الاستثمارية حسب حجم الاستثمار إلى غاية 2001

حجم الاستثمار	عدد المشاريع	النسبة %
أقل من 1000000	8561	22.68
2000000 - 1000001	17771	74.07
3000000 - 2000001	8225	21.79
4000000 - 3000001	3196	8.47
المجموع	37754	100

المصدر: الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب

جدول رقم 17: تطور خلق مناصب الشغل في مختلف برامج التشغيل

الوحدة × 10^2

البرامج	2002	2003	2004	2005
برامج التشغيل المؤقت (شغل معادل لدائم)				
ESIL **IAIG** **CPE** **TUPHIMO**	72.7 166.1 4.7 30.0	70.0 180.0 4.8 30.5	72.5 183.5 59.8 14.0	62.0 185.0 48.0 7.0
البرامج الخالقة لمناصب الشغل				
ME **MC**	19.6 11.8	28.1 -	19.1 -	30.0 6.5
المجموع	304.9	313.4	348.9	338.5

Source : ministère de l'emplois et de la solidarité

جدول رقم (18): التطور السنوي للملفات المودعة لدى الصندوق الوطني للتأمين على البطالة للاستفادة من نظام التأمين

السنوات	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	المجموع
عدد الملفات المودعة	38045	70651	97311	4551	2721	1504	15960	949	839	365	973	3185	204690
عدد الملفات المقبولة	36108	56043	72479	14497	4257	927	2145	1955	925	110	384	3537	193367
لفات في إطار لتعويض	22767	53618	77901	19074	4648	2146	2931	1074	918	109	1314	3497	189979
لفات في نهاية الحقوق	6868	14799	20916	38378	45034	28929	14022	3283	1891	885	1586	1317	178086

Source : CNAC statistique arrêté au 31/12/2007

جدول رقم (19): حصيلة نشاط إجراء دعم المؤسسات المواجهة للصعوبات

- عدد العمال المسرحين	12799
- عدد المؤسسات المستفيدة من الدعم	43
- عدد المؤسسات التي ساهم ص.و.ت.ب.ه في رأس مالها الاجتماعي	16
- عدد مناصب الشغل المحتفظ بها	1837

المصدر: الصندوق الوطني للتأمين على البطالة من إحصائيات إلى غاية 2006/12/31.

جدول رقم (20): تقييم الإجراء حسب مسار البطال صاحب المشروع

عدد الأشخاص المستقبلين	281.2
عدد الملفات المودعة لدى **CNAC**	53778
عدد الملفات المتابعة من **CATI**	53818
عدد الملفات المسجلة في **CSV**	39627
عدد الملفات المقبولة من**CSV**	34371
عدد الملفات المرفوضة من**CSV**	2249
عدد الملفات المودعة لدى البنوك	20900
عدد الملفات المقبولة لدى البنوك	10397
عدد الملفات المرفوضة لدى البنوك	6341
عدد القروض الغير مكافئة الممنوحة	7199
عدد الملفات المقبولة من **FCMG**	8034
عدد المؤسسات المنشأة	7569

المصدر:CNAC

جدول رقم (21): توزيع المنخرطين في الإجراء حسب الجنس

الجنس	العدد	النسبة %
ذكور	45379	91.82
إناث	4399	8.10

المصدر: الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، الجزائر.

جدول رقم (22): توزيع المشاريع المودعة والمنشأة حسب المستوى العلمي للمنخرطين في الإجراء

الوحدة: مشروع

المستوى التعليمي للمنخرطين في الإجراء	عدد المشاريع المودعة	عدد المشاريع المنشأة
أمي	6222	842
مدرسة قرآنية	129	19
ابتدائي	14983	2136
متوسط	16504	2415
ثانوي	8427	1274
جامعي	2479	363
تكوين مهني	699	87
غير محدد	4335	432

المصدر: الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، الجزائر.

جدول رقم (23): توزيع المشاريع المودعة والمنشأة على القطاعات الاقتصادية

الوحدة: مشروع

القطاع الاقتصادي	توزيع المشاريع المودعة	توزيع المشاريع المنشأة
الزراعة	12745	589
الخدمات	15547	2541
النقل	12154	2129
البناء والأشغال العمومية	5410	913
الصناعة	7717	1397
أخرى	204	0

المصدر: الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، الجزائر.

جدول رقم (24): توزيع عدد الملفات المدروسة في مختلف البنوك الوطنية

الوحدة: ملف

البنوك	عدد الملفات المودعة	عدد الملفات المقبولة	عدد الملفات المرفوضة
BNA	4391	2892	486
BADR	5715	1583	2776
BDL	5549	2849	1843
BEA	1879	1044	461
CPA	3366	2029	775

المصدر: الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، الجزائر

جدول رقم (25): توزيع المؤسسات المنشأة وعدد مناصب الشغل المستحدثة حسب قطاعات النشاط

القطاعات الاقتصادية	عدد المؤسسات المنشأة	النسبة %	عدد المناصب المستحدثة	النسبة %
الزراعة والصيد البحري	589	8	1556	7
النقل	2129	28	3687	18
الخدمات	2541	34	7072	34
البناء والأشغال العمومية	913	12	3926	19
الصناعة	1397	18	4516	22
المجموع	7569	100	20757	100

المصدر: الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، الجزائر.

جـــامعة الـــجزائـــر

كـــلية العلـــوم الاقتـــصاديـــة وعـــلوم التســـيير

التاريخ: | | | | | | | | | رقم الاستمارة: | |

المنطقة:.....

عنوان البحث

محددات نجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المقامة من طرف البطالين والمدعمة بجهاز الصندوق الوطني للتأمين على البطالة

"دراسة ميدانية على مستوى الجزائر العاصمة"

إن هذا الاستبيان الذي بين يديك، حرر بهدف إنجاز مذكرة ماجستير في تخصص سبر الآراء والتحقيقات الاقتصادية، يهدف إلى القيام بدراسة محددات نجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المقامة من طرف المنخرطين بجهاز الصندوق الوطني للتأمين على البطالة على مستوى الجزائر العاصمة، وذلك بالاعتماد على استمارة توزع على عينة من أصحاب أو مالكي هذه المؤسسات.

ونحيطكم علما أن أجوبتكم سيكون لها أثر كبير على نتائج هذه الدراسة ومصداقيتها لذا نرجو تعاونكم والإجابة على الأسئلة المطروحة بكل صراحة وجدية، كما أحيطكم علما أن أجوبتكم سوف تبقى طي الكتمان وستحاط بسرية تامة.

وأشكر لكم تعاونكم

بيانات هذه الاستمارة سرية ولا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي

أولا: مرافقة الصندوق الوطني لمسار مشروع البطال

101- إلى أي درجة دفعتك العوامل التالية لإقامة مشروعك لدى الصندوق الوطني للتأمين على البطالة؟:

	العوامل	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	لا أدري
1	التسهيلات المقدمة من طرف الصندوق	1	2	3	6
2	الامتيازات الجبائية ومساهمة البنوك	1	2	3	6
3	نصائح الأفراد الذين تعاملوا بنفس الصيغة	1	2	3	6
4	عدم القدرة على التمويل والتسيير بصفة فردية	1	2	3	6
5	الخروج من وضعية البطالة	1	2	3	6

102- قبل اللجوء إلى إجراء التكفل بالبطال عن طريق إنشاء مؤسسة صغيرة ومتوسطة هل استفدت من إجراءات سابقة التي منحها الصندوق الوطني للتأمين على البطالة؟:

1- نعم ☐ إذا كانت الإجابة بنعم انتقل إلى لسؤال 103 ثم السؤال 104

2-لا ☐

103- ما نوع الإجراء الذي استفدت منه:

1- إجراء البحث عن العمل ☐

2- إجراء دعم العمل الحر ☐

3- إجراء التكوين وإعادة التأهيل ☐

104- هل ترى أن نوع الاستشارة ومدة التكوين التي حظيت بها في الإجراءات السابقة كانت:

1- ممتازة ☐

2- جيدة ☐

3- مقبولة ☐

4- ضعيفة ☐

5- لا أدري ☐

105- هل أنت راض على مستوى الخدمات والمرافقة من طرف الصندوق الوطني للتأمين على البطالة في الجوانب التالية؟:

	مستوى الخدمات والمرافقة	راض تماما	راض	راض إلى حد ما	غير راض	غير راض تماما	لا أدري
1	اختبار وفحص فكرة المشروع	1	2	3	4	5	6
2	إعداد دراسة تقنية اقتصادية	1	2	3	4	5	6
3	تحضيرك لمقابلة لجنة الانتقاء والتصديق	1	2	3	4	5	6
4	استشارات وإعانات طيلة مسار المشروع وبعده	1	2	3	4	5	6

106- المستشار المنشط الذي كلف بمتابعتك ومتابعة مشروعك، إلى أي مدى يتحلى بالصفات التالية؟:

	الصفات	بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة قليلة	لا أدري
1	متواجد	1	2	3	6
2	متعاون	1	2	3	6
3	كفء	1	2	3	6

107- هل تعتقد أن مرافقة منشط المستشار المشرف عليك وعلى مشروعك كانت:

1- ناجحة إلى درجة كبيرة ☐
2- ناجحة إلى درجة متوسطة ☐
3- ناجحة إلى درجة قليلة ☐
4- غير ناجحة ☐
5- غير ناجحة على الإطلاق ☐
6- لا أدري ☐

108- هل تمت الموافقة على مشروعك من طرف لجنة الانتقاء والتصديق من أول مرة؟:

1- نعم ☐
2- لا ☐ إذا كانت الإجابة بلا انتقل إلى السؤال 109 ثم السؤال 110.

109- هل كان الرفض من طرف؟:

1- البنك ☐

2- أطراف أخرى ☐ أذكرها:.....

110- ما هي الأسباب التي رفض من أجلها مشروعك لدى لجنة الانتقاء والتصديق

1- أسباب تقنية اقتصادية ☐

2- أسباب مادية ☐

3- أسباب بيروقراطية ☐

4- أسباب أخرى ☐ أذكرها:.....

ثانيا: التمويل المالي للمشروع والامتيازات الجبائية

201- ما نوع المساهمة التي ساعدت بها لإنشاء مشروعك؟:

1- مساهمة نقدية ☐

2- مساهمة عينية ☐

202- إذا كانت مساهمتك عينية ففيما تتمثل؟:

1- الآلات والمعدات ☐

2- المقر ☐

3- أخرى ☐ أذكرها:.....

203- كم تتراوح قيمة الاستثمار الذي حظي به مشروعك؟:

1- أقل أو يساوي 2 مليون دينار جزائري ☐

2- ما بين 2 مليون و5 ملايين دينار جزائري ☐

204- ما مدى ملائمة صيغ التمويل المختلفة الذي يقترحها عليك هذا الإجراء؟:

	صيغ التمويل	ملائمة تماما	ملائمة	ملائمة إلى حد ما	غير ملائم	غير ملائم تماما	لا أدري
1	القرض بدون فائدة	1	2	3	4	5	6
2	المساهمة الشخصية	1	2	3	4	5	6
3	القرض البنكي	1	2	3	4	5	6

205- هل يناسبك نظام تخفيض نسبة الفائدة المرتبط بالقرض البنكي؟:

1- مناسب تماما ☐
2- مناسب ☐
3- مناسب إلى حد ما ☐
4- غير مناسب ☐
5- غير مناسب تماما ☐
6- لا أدري ☐

206- هل واجهت صعوبات لطلب القرض البنكي عند تحرير لجنة الانتقاء لك شهادة القابلية؟:

1- نعم ☐ إذا كانت الإجابة بنعم انتقل إلى السؤال 207
2- لا ☐

207- ما نوع هذه الصعوبات؟:

1- طول مدة تسليم القرض ☐
2- تعقيدات متعلقة بإجراءات تسليم القرض ☐
3- صعوبات بيروقراطية ☐

208- إلى أي مدى تعتقد أن مدة وطريقة دفع الأقساط المتعلقة بالقرض البنكي مناسبة ؟:

		مناسبة	مناسبة نوعا ما	غير مناسبة	لا أدري
1	طرق دفع الأقساط	1	2	3	6
2	مدة دفع الأقساط	1	2	3	6

ثالثا: المقومات الشخصية التي يتمتع بها صاحب المشروع

301- إلى أي درجة دفعتك العوامل التالية لإقامة مشروع خاص بك؟:

	العوامل	بدرجة كبيرة	درجة متوسطة	بدرجة قليلة	لا أدري
1	امتلاك خبرة سابقة في العمل	1	2	3	6
2	امتلاك رغبة قوية في الاعتماد على الذات	1	2	3	6
3	حب المخاطرة	1	2	3	6
4	الرغبة في الاستقلالية	1	2	3	6
5	تحسين المستوى المعيشي	1	2	3	6
6	الخروج من وضعية البطالة	1	2	3	6

302- ما مدى قدرتك في التحكم بالمهارات التالية؟:

	المهارات	جيدة	متوسطة	ضعيفة	لا أدري
1	القدرة على الإقناع	1	2	3	6
2	القدرة على مناقشة القرارات قبل إصدارها	1	2	3	6
3	التعامل مع الصعوبات والخلافات	1	2	3	6
4	القدرة على الاتصال والحصول على المعلومات	1	2	3	6

303- هل تتلقى مساعدة في تسيير مؤسستك؟:

1- نعم ☐ إذا كانت الإجابة بنعم انتقل إلى السؤال 304

2- لا ☐

304- إلى مدى تتلقى المساعدة من الأطراف التالية؟:

	الأطراف المساعدون	غالبا	أحيانا	نادرا
1	العائلة	1	2	3
2	الأصدقاء والأقارب	1	2	3
3	عمال من مؤسستك	1	2	3
4	منشط المستشار المكلف بمتابعتك	1	2	3
5	خبراء استشاريين(أشخاص ذوي تخصص)	1	2	3

305- ما مدى خبرتك في تسيير مشروعك في المسائل المتعلقة بالإنتاج والتسويق؟:

1- كافية ☐

2- كافية إلى حد ما ☐

3- غير كافية ☐

4- غير كافية إلى حد ما ☐

5- لا أدري ☐

306- ما مدى موافقتك على تطبيق الإجراءات التالية من أجل جذب الزبون أكثر إلى الإقبال على منتجاتك أو خدماتك؟:

	الإجراءات	موافق تماما	موافق	غير موافق	غير موافق تماما	لا أدري
1	مراجعة أسعارك	1	2	3	4	6
2	تحسين طرق تسويق وتوزيع منتجاتك وخدماتك	1	2	3	4	6
3	التعريف أكثر بمنتجاتك وخدماتك	1	2	3	4	6

307- أين يوجه فائض الأرباح؟:

1- توسيع المشروع ☐

2- خلق فرص عمل جديدة ☐

3- الاثنين معا ☐

4- أخرى ☐ أذكرها:.....

رابعا: مميزات ومنطقة إنشاء المشروع

401- ما نوع المشروع الذي تستثمر فيه؟:

1- الفلاحة والصيد البحري ☐

2- الصناعة ☐

3- البناء والأشغال العمومية ☐

4- التجارة والخدمات والإدارة ☐

5-أخرى ☐ أذكرها.....

402- ما مدى كفاية خبرتك في هذا المشروع؟:

1- خبرة جد كافية ☐

2- خبرة كافية نوعا ما ☐

3- خبرة كافية ☐

4- خبرة غير كافية نوعا ما ☐

5- خبرة غير كافية تماما ☐

6- لا أدري ☐

403- هل يوجد عوامل لجذب مشروعك في منطقة إنشائه؟:

1- نعم ☐ إذا كانت الإجابة بنعم انتقل للسؤال 406

2- لا ☐

404- ما مدى توافرها؟:

	العوامل	متوفرة	محدودة	غير متوفرة	غير معني
1	وفرة الأيدي العاملة الفنية	1	2	3	7
2	توافر الأسواق وقربها من المؤسسة	1	2	3	7
3	انخفاض تكاليف النقل والشحن	1	2	3	7
4	توافر الخدمات التسويقية	1	2	3	7
5	وفرة الخامات والقرب من مصادرها	1	2	3	7
6	انخفاض تكاليف الخامات	1	2	3	7

405- ما مصدر المواد الأولية المستخدمة في مشروعك؟:

1- محلية ☐

2- مستوردة ☐

3- الاثنين معا ☐

406- أين تسوق منتجاتك أو خدماتك؟:

1- داخل الولاية ☐

2- وطنيا ☐

3- معا ☐

خامسا: معلومات حول المستجوب (الشخص المجيب)

501- النوع الاجتماعي

1- ذكر ☐

2- أنثى ☐

502- حدد المجال الذي ينتمي إليه سنك؟:

1- من 35 إلى 40 سنة ☐

2- من 40 إلى 45 سنة ☐

3- من 45 إلى 50 سنة فأكثر ☐

503- ما هي حالتك الاجتماعية؟:

1- أعزب ☐

2- متزوج ☐

3- مطلق ☐

4- أرمل ☐

504- ما هو مستواك التعليمي؟:

1- أقل من الابتدائي ☐

2- مستوى ابتدائي ☐

3- مستوى متوسط ☐

4- مستوى ثانوي ☐

5- مستوى جامعي ☐

Fréquences

Statistiques

		Les installations fournies par le Fonds	Privilèges fiscaux et la contribution des banques	Conseils des personnes qui utulisent la même formule	L'incapacité de financer	quitter le chômage
N	Valide	34	34	34	34	34
	Manquante	0	0	0	0	0
Mode		1	1	1	1	1

Tableau de fréquences

Les installations fournies par le Fonds

		Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	grande	29	85,3	85,3	85,3
	moyenne	5	14,7	14,7	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

الجدول 1

Privilèges fiscaux et la contribution des banques

		Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	grande	27	79,4	79,4	79,4
	moyenne	5	14,7	14,7	94,1
	petite	2	5,9	5,9	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

الجدول 2

Conseils des personnes qui utulisent la même formule

		Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	grande	26	76,5	76,5	76,5
	moyenne	3	8,8	8,8	85,3
	petite	5	14,7	14,7	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

الجدول 3

L'incapacité de financer

		Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	grande	31	91,2	91,2	91,2
	moyenne	3	8,8	8,8	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

الجدول 4

quitter le chômage

		Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	grande	32	94,1	94,1	94,1
	moyenne	1	2,9	2,9	97,1
	petite	1	2,9	2,9	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

الجدول 5

Fréquences

Statistiques

		Profitez d'un offre déja	Types des offres	Type de conseille
N	Valide	34	18	18
	Manquante	0	16	16
Mode		1	1	1

Tableau de fréquences

Profitez d'un offre déja

		Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	oui	18	52,9	52,9	52,9
	non	16	47,1	47,1	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

الجدول 6

Types des offres

		Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	cherche d'un travail	12	35,3	66,7	66,7
	Support auto-emploi	5	14,7	27,8	94,4
	Formation et réadaptation	1	2,9	5,6	100,0
	Total	18	52,9	100,0	
Manquante	NC	16	47,1		
Total		34	100,0		

الجدول 7

Type de conseille

		Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Excellent	12	35,3	66,7	66,7
	Bien	3	8,8	16,7	83,3
	Acceptable	3	8,8	16,7	100,0
	Total	18	52,9	100,0	
Manquante	NC	16	47,1		
Total		34	100,0		

الجدول 8

Fréquences

Statistiques

		Essai et l'examen de l'idée du projet	Préparez une étude technique et économique	Preparation d'une rencontrer avec la comité de sélection	Conseille et l'aide pendant toute la durée du projet
N	Valide	34	34	34	34
	Manquante	0	0	0	0
Moyenne		1,35	1,41	1,53	1,53
Mode		1	1	1	1
Ecart-type		,81	1,05	1,08	,99

الجدول 9

Tableau de fréquences

Essai et l'examen de l'idée du projet

		Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Très satisfait	27	79,4	79,4	79,4
	Satisfait	4	11,8	11,8	91,2
	Un peu satisfait	1	2,9	2,9	94,1
	Pas satisfait	2	5,9	5,9	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

الجدول 10

Préparez une étude technique et économique

		Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Très satisfait	27	79,4	79,4	79,4
	Satisfait	4	11,8	11,8	91,2
	Un peu satisfait	1	2,9	2,9	94,1
	Pas satisfait	1	2,9	2,9	97,1
	je ne sais pas	1	2,9	2,9	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

الجدول 11

Preparation d'une rencontrer avec la comité de sélection

		Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Très satisfait	24	70,6	70,6	70,6
	Satisfait	6	17,6	17,6	88,2
	Un peu satisfait	2	5,9	5,9	94,1
	Pas satisfait	1	2,9	2,9	97,1
	je ne sais pas	1	2,9	2,9	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

الجدول 12

Conseille et l'aide pendant toute la durée du projet

		Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Très satisfait	24	70,6	70,6	70,6
	Satisfait	5	14,7	14,7	85,3
	Un peu satisfait	3	8,8	8,8	94,1
	Pas satisfait	1	2,9	2,9	97,1
	Pas satisfait du tout	1	2,9	2,9	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

الجدول 13

Fréquences

Statistiques

		Conseiller toujours présent	Conseiller coopérant	Conseiller compétent
N	Valide	34	34	34
	Manquante	0	0	0
Mode		1	1	1

Tableau de fréquences

Conseiller toujours présent

		Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	grande	29	85,3	85,3	85,3
	moyenne	3	8,8	8,8	94,1
	petite	2	5,9	5,9	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

الجدول 14

Conseiller coopérant

		Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	grande	27	79,4	79,4	79,4
	moyenne	6	17,6	17,6	97,1
	petite	1	2,9	2,9	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

الجدول 15

Conseiller compétent

		Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	grande	28	82,4	82,4	82,4
	moyenne	3	8,8	8,8	91,2
	petite	3	8,8	8,8	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

الجدول 16

Fréquences

Statistiques

Accompagnez de conseiller

N	Valide	34
	Manquante	0
Mode		1

Accompagnez de conseiller

		Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Grand succés	26	76,5	76,5	76,5
	Assez réussie	5	14,7	14,7	91,2
	Quelques succés	2	5,9	5,9	97,1
	je ne sais pas	1	2,9	2,9	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

الجدول 17

Fréquences

Statistiques

		Acceptation du projet	Rejet	Raisons de refus
N	Valide	34	8	8
	Manquante	0	26	26
Mode		1	1	1

Tableau de fréquences

Acceptation du projet

		Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	oui	26	76,5	76,5	76,5
	non	8	23,5	23,5	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

الجدول 18

Rejet

		Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Banque	6	17,6	75,0	75,0
	Autre	2	5,9	25,0	100,0
	Total	8	23,5	100,0	
Manquante	NC	26	76,5		
Total		34	100,0		

الجدول 19

Raisons de refus

		Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	technique économique	5	14,7	62,5	62,5
	Bureaucratiques	2	5,9	25,0	87,5
	Autres	1	2,9	12,5	100,0
	Total	8	23,5	100,0	
Manquante	NC	26	76,5		
Total		34	100,0		

الجدول 20

Fréquences

Statistiques

		Réelle	La valeur de l'invstissement
N	Valide	9	34
	Manquante	25	0
Mode		1	2

Tableau de fréquences

Type de contribution

		Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Espèce	25	73,5	73,5	73,5
	réelle	9	26,5	26,5	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

الجدول 21

Réelle

		Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Equipements et machines	8	23,5	88,9	88,9
	Siège	1	2,9	11,1	100,0
	Total	9	26,5	100,0	
Manquante	NC	25	73,5		
Total		34	100,0		

الجدول 22

La valeur de l'invstissement

		Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	moin ou égal 2 million	13	38,2	38,2	38,2
	entre 2 et 5 million	21	61,8	61,8	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

الجدول 23

Fréquences

Statistiques

		Le crèdit sans intérêt	Contribution personnelle	Le crédit bancaire	Les aventages fiscaux
N	Valide	34	34	34	34
	Manquante	0	0	0	0
Moyenne		1,65	2,24	1,85	1,94
Mode		1	2	1	1
Ecart-type		,98	1,05	1,02	,98

الجدول 24

Tableau de fréquences

Le crèdit sans intérêt

		Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Tout à fait convenable	22	64,7	64,7	64,7
	Convenable	4	11,8	11,8	76,5
	Un peu convenable	6	17,6	17,6	94,1
	ne pas convenable	2	5,9	5,9	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

الجدول 25

Contribution personnelle

		Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Tout à fait convenable	8	23,5	23,5	23,5
	Convenable	15	44,1	44,1	67,6
	Un peu convenable	8	23,5	23,5	91,2
	ne pas convenable	1	2,9	2,9	94,1
	ne pas convenable du tout	2	5,9	5,9	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

الجدول 26

Le crédit bancaire

		Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Tout à fait convenable	17	50,0	50,0	50,0
	Convenable	8	23,5	23,5	73,5
	Un peu convenable	6	17,6	17,6	91,2
	ne pas convenable	3	8,8	8,8	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

الجدول 27

Les aventages fiscaux

		Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Tout à fait convenable	14	41,2	41,2	41,2
	Convenable	11	32,4	32,4	73,5
	Un peu convenable	6	17,6	17,6	91,2
	ne pas convenable	3	8,8	8,8	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

الجدول 28

Fréquences

Statistiques

Réduire le taux d'intérêt

N	Valide	34
	Manquante	0
Moyenne		1,59
Mode		1
Ecart-type		,92

الجدول 29

Réduire le taux d'intérêt

		Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Tout à fait convenable	23	67,6	67,6	67,6
	Convenable	3	8,8	8,8	76,5
	Un peu convenable	7	20,6	20,6	97,1
	ne pas convenable	1	2,9	2,9	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

الجدول 30

Fréquences

Statistiques

		Difficultés por le crédit bancaire	Type de difficultés
N	Valide	34	20
	Manquante	0	14
Mode		1	1

Tableau de fréquences

Difficultés por le crédit bancaire

		Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	oui	20	58,8	58,8	58,8
	non	14	41,2	41,2	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

الجدول 31

Type de difficultés

		Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	La durée de la livraison	13	38,2	65,0	65,0
	Complication pour prendre le crédit	3	8,8	15,0	80,0
	Difficulté bireaucratique	4	11,8	20,0	100,0
	Total	20	58,8	100,0	
Manquante	NC	14	41,2		
Total		34	100,0		

الجدول 32

Fréquences

Statistiques

		Méthode de versement	Durée de versement
N	Valide	34	34
	Manquante	0	0
Mode		2	2

Tableau de fréquences

Méthode de versement

		Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Convenable	7	20,6	20,6	20,6
	Un peu convenable	21	61,8	61,8	82,4
	ne pas convenable	6	17,6	17,6	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

الجدول 33

Durée de versement

		Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Convenable	9	26,5	26,5	26,5
	Un peu convenable	17	50,0	50,0	76,5
	ne pas convenable	8	23,5	23,5	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

الجدول 34

Fréquences

Statistiques

		L'expérience dans le domaine	Le désir d'auto-suffisance	L'amour du risque	Le désir d'être indépendant	Améliorer le niveau de vie	L'état de chômage
N	Valide	34	34	34	34	34	34
	Manquante	0	0	0	0	0	0
Mode		1	1	6	1	1	1

Tableau de fréquences

L'expérience dans le domaine

		Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	grande	20	58,8	58,8	58,8
	moyenne	10	29,4	29,4	88,2
	petite	3	8,8	8,8	97,1
	je ne sais pas	1	2,9	2,9	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

الجدول 35

Le désir d'auto-suffisance

		Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	grande	30	88,2	88,2	88,2
	moyenne	4	11,8	11,8	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

الجدول 36

L'amour du risque

		Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	grande	5	14,7	14,7	14,7
	moyenne	5	14,7	14,7	29,4
	petite	7	20,6	20,6	50,0
	je ne sais pas	17	50,0	50,0	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

الجدول 37

Le désir d'être indépendant

		Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	grande	33	97,1	97,1	97,1
	moyenne	1	2,9	2,9	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

الجدول 38

Améliorer le niveau de vie

		Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	grande	31	91,2	91,2	91,2
	moyenne	2	5,9	5,9	97,1
	petite	1	2,9	2,9	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

الجدول 39

L'état de chômage

		Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	grande	30	88,2	88,2	88,2
	moyenne	3	8,8	8,8	97,1
	petite	1	2,9	2,9	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

الجدول 40

Fréquences

Statistiques

		Force de convaicre	Déscuter les décisions	Traiter les défficultés	Capaciter de communication
N	Valide	34	34	34	34
	Manquante	0	0	0	0
Mode		2	1	2	2

Tableau de fréquences

Force de convaicre

		Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	grande	14	41,2	41,2	41,2
	Moyenne	17	50,0	50,0	91,2
	Faible	2	5,9	5,9	97,1
	je ne sais pas	1	2,9	2,9	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

الجدول 41

Déscuter les décisions

		Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	grande	17	50,0	50,0	50,0
	Moyenne	15	44,1	44,1	94,1
	Faible	2	5,9	5,9	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

الجدول 42

Traiter les défficultés

		Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	grande	14	41,2	41,2	41,2
	Moyenne	19	55,9	55,9	97,1
	Faible	1	2,9	2,9	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

الجدول 43

Capaciter de communication

		Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	grande	15	44,1	44,1	44,1
	Moyenne	17	50,0	50,0	94,1
	Faible	2	5,9	5,9	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

الجدول 44

Fréquences

Statistiques

		Aide dans la gestion	La famille	Les amis	Les employeurs dans l'entreprise	Le conseiller	Les experts
N	Valide	34	30	30	30	30	30
	Manquante	0	4	4	4	4	4
Mode		1	3	3	2	1	1

Tableau de fréquences

Aide dans la gestion

		Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	oui	30	88,2	88,2	88,2
	non	4	11,8	11,8	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

الجدول 45

La famille

		Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Souvent	4	11,8	13,3	13,3
	De temps en temps	9	26,5	30,0	43,3
	Rarement	17	50,0	56,7	100,0
	Total	30	88,2	100,0	
Manquante	NC	4	11,8		
Total		34	100,0		

الجدول 46

Les amis

		Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Souvent	1	2,9	3,3	3,3
	De temps en temps	11	32,4	36,7	40,0
	Rarement	18	52,9	60,0	100,0
	Total	30	88,2	100,0	
Manquante	NC	4	11,8		
Total		34	100,0		

الجدول 47

Les employeurs dans l'entreprise

		Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Souvent	7	20,6	23,3	23,3
	De temps en temps	20	58,8	66,7	90,0
	Rarement	3	8,8	10,0	100,0
	Total	30	88,2	100,0	
Manquante	NC	4	11,8		
Total		34	100,0		

الجدول 48

Le conseiller

		Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Souvent	26	76,5	86,7	86,7
	De temps en temps	2	5,9	6,7	93,3
	Rarement	2	5,9	6,7	100,0
	Total	30	88,2	100,0	
Manquante	NC	4	11,8		
Total		34	100,0		

الجدول 49

Les experts

		Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Souvent	17	50,0	56,7	56,7
	De temps en temps	8	23,5	26,7	83,3
	Rarement	5	14,7	16,7	100,0
	Total	30	88,2	100,0	
Manquante	NC	4	11,8		
Total		34	100,0		

الجدول 50

Fréquences

Statistiques

Les problèmes de production et marketing

N	Valide	34
	Manquante	0
Mode		2

Les problèmes de production et marketing

		Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Suffisant	7	20,6	20,6	20,6
	Plutôt suffisant	22	64,7	64,7	85,3
	Insuffisant	4	11,8	11,8	97,1
	Plutôt insuffisant	1	2,9	2,9	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

الجدول 51

Fréquences

Statistiques

		La révision des prix	Amélioration les methodes de vente	Faire plus de connaissence de votre produit
N	Valide	34	34	34
	Manquante	0	0	0
Moyenne		2,68	1,35	1,06
Mode		3	1	1
Ecart-type		,68	1,01	,24

الجدول 52

Tableau de fréquences

La révision des prix

		Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	tout a fait d'accord	2	5,9	5,9	5,9
	d'accord	9	26,5	26,5	32,4
	Pas d'accord	21	61,8	61,8	94,1
	Pas d'accord du tout	2	5,9	5,9	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

الجدول 53

Amélioration les methodes de vente

		Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	tout a fait d'accord	28	82,4	82,4	82,4
	d'accord	4	11,8	11,8	94,1
	Pas d'accord du tout	1	2,9	2,9	97,1
	je ne sais pas	1	2,9	2,9	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

الجدول 54

Faire plus de connaissence de votre produit

		Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	tout a fait d'accord	32	94,1	94,1	94,1
	d'accord	2	5,9	5,9	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

الجدول 55

Fréquences

Statistiques

Direction de résultat

N	Valide	34
	Manquante	0
Mode		1

Direction de résultat

		Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Extention du projet	14	41,2	41,2	41,2
	Crée d'autre poste de travail	7	20,6	20,6	61,8
	Extantion et création dautres postes de travail	13	38,2	38,2	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

الجدول 56

Fréquences

Statistiques

Type de projet

N	Valide	34
	Manquante	0
Mode		4

Type de projet

		Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Agriculture et pêche	4	11,8	11,8	11,8
	Industrie	11	32,4	32,4	44,1
	Construction et travaux publics	5	14,7	14,7	58,8
	Commerce et service	12	35,3	35,3	94,1
	Autre	2	5,9	5,9	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

الجدول 57

Fréquences

Statistiques

La suffisance de l'epérience

N	Valide	34
	Manquante	0
Mode		2

La suffisance de l'epérience

		Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Expérience très adéquat	12	35,3	35,3	35,3
	Expérience plutôt suffisant	21	61,8	61,8	97,1
	Expérience plutôt insuffisant	1	2,9	2,9	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

الجدول 58

Fréquences

Statistiques

		Facteur à ttirer votre projet	Disponibilité de main-d'oeuvre technique	Disponibilité des marchés	La baisse des côuts de transport	Disponibilité es services de vente	Disponibilité les services	Réduction des coûts des matières premières
N	Valide	34	29	29	29	29	29	29
	Manquan	0	5	5	5	5	5	5
Mode		1	1	1	2	2	1	2

Tableau de fréquences

Facteur à attirer votre projet

		Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	oui	29	85,3	85,3	85,3
	non	5	14,7	14,7	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

الجدول 59

Disponibilité de main-d'oeuvre technique

		Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Disponible	19	55,9	65,5	65,5
	Limité	8	23,5	27,6	93,1
	NC par la q	2	5,9	6,9	100,0
	Total	29	85,3	100,0	
Manquante	NC	5	14,7		
Total		34	100,0		

الجدول 60

Disponibilité des marchés

		Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Disponible	15	44,1	51,7	51,7
	Limité	7	20,6	24,1	75,9
	Non Disponible	5	14,7	17,2	93,1
	NC par la q	2	5,9	6,9	100,0
	Total	29	85,3	100,0	
Manquante	NC	5	14,7		
Total		34	100,0		

الجدول 61

La baisse des côuts de transport

		Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Disponible	8	23,5	27,6	27,6
	Limité	9	26,5	31,0	58,6
	Non Disponible	6	17,6	20,7	79,3
	NC par la q	6	17,6	20,7	100,0
	Total	29	85,3	100,0	
Manquante	NC	5	14,7		
Total		34	100,0		

الجدول 62

Disponibilité les services de vente

		Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Disponible	7	20,6	24,1	24,1
	Limité	10	29,4	34,5	58,6
	Non Disponible	5	14,7	17,2	75,9
	NC par la q	7	20,6	24,1	100,0
	Total	29	85,3	100,0	
Manquante	NC	5	14,7		
Total		34	100,0		

الجدول 63

Disponibilité des services

		Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Disponible	12	35,3	41,4	41,4
	Limité	8	23,5	27,6	69,0
	Non Disponible	3	8,8	10,3	79,3
	NC par la q	6	17,6	20,7	100,0
	Total	29	85,3	100,0	
Manquante	NC	5	14,7		
Total		34	100,0		

الجدول 64

Réduction des coûts des matières premières

		Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Disponible	6	17,6	20,7	20,7
	Limité	12	35,3	41,4	62,1
	Non Disponible	5	14,7	17,2	79,3
	NC par la q	6	17,6	20,7	100,0
	Total	29	85,3	100,0	
Manquante	NC	5	14,7		
Total		34	100,0		

الجدول 65

Fréquences

Statistiques

Origine des matières

N	Valide	34
	Manquante	0
Mode		3

Origine des matières

		Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Local	11	32,4	32,4	32,4
	Imoprtation	7	20,6	20,6	52,9
	Les deux	16	47,1	47,1	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

الجدول 66

Fréquences

Statistiques

Place de vente

N	Valide	34
	Manquante	0
Mode		1

Place de vente

		Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	dans la wilaya	19	55,9	55,9	55,9
	au niveau national	2	5,9	5,9	61,8
	les deux	13	38,2	38,2	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

الجدول 67

Fréquences

Statistiques

		Sexe	Age	Situation	Niveau scolaire
N	Valide	34	34	34	34
	Manquante	0	0	0	0
Mode		1	2	2	4

Tableau de fréquences

Sexe

		Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Masculin	23	67,6	67,6	67,6
	fiminin	11	32,4	32,4	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

الجدول 68

Age

		Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	[35-40[	11	32,4	32,4	32,4
	[40-45[	13	38,2	38,2	70,6
	45 et plus	10	29,4	29,4	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

الجدول 69

Situation

		Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Célibataire	8	23,5	23,5	23,5
	Marié	26	76,5	76,5	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

الجدول 70

Niveau scolaire

		Fréquence	Pour cent	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	analphabète	1	2,9	2,9	2,9
	primaire	4	11,8	11,8	14,7
	moyen	9	26,5	26,5	41,2
	secondaire	12	35,3	35,3	76,5
	Universitaire	8	23,5	23,5	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

الجدول 71

Tests non paramétriques

Test du Khi-deux

Fréquences

Les installations fournies par le Fonds

	Effectif observé	Effectif théorique	Résidu
grande	29	17,0	12,0
moyenne	5	17,0	-12,0
Total	34		

الجدول أ – 1

Test

	Les installations fournies par le Fonds
Khi-deux[a]	16,941
ddl	1
Signification asymptotique	,000

a. 0 cellules (,0%) ont des fréquences théoriques inférieures à 5. La fréquence théorique minimum d'une cellule est 17,0.

الجدول ب - 1

Test du Khi-deux

Fréquences

Préparez une étude technique et économique

	Effectif observé	Effectif théorique	Résidu
Très satisfait	27	6,8	20,2
Satisfait	4	6,8	-2,8
Un peu satisfait	1	6,8	-5,8
Pas satisfait	1	6,8	-5,8
je ne sais pas	1	6,8	-5,8
Total	34		

الجدول أ - 2

Test

	Préparez une étude technique et économique
Khi-deux[a]	76,000
ddl	4
Signification asymptotique	,000

a. 0 cellules (,0%) ont des fréquences théoriques inférieures à 5. La fréquence théorique minimum d'une cellule est 6,8.

الجدول ب - 2

Test du Khi-deux

Fréquences

Accompagnez de conseiller

	Effectif observé	Effectif théorique	Résidu
Grand succés	26	8,5	17,5
Assez réussie	5	8,5	-3,5
Quelques succés	2	8,5	-6,5
je ne sais pas	1	8,5	-7,5
Total	34		

الجدول أ - 3

Test

	Accompagnez de conseiller
Khi-deux[a]	49,059
ddl	3
Signification asymptotique	,000

a. 0 cellules (,0%) ont des fréquences théoriques inférieures à 5. La fréquence théorique minimum d'une cellule est 8,5.

الجدول ب - 3

Test du Khi-deux

Fréquences

Le crèdit sans intérêt

	Effectif observé	Effectif théorique	Résidu
Tout à fait convenable	22	8,5	13,5
Convenable	4	8,5	-4,5
Un peu convenable	6	8,5	-2,5
ne pas convenable	2	8,5	-6,5
Total	34		

الجدول أ - 4

Test

	Le crèdit sans intérêt
Khi-deux[a]	29,529
ddl	3
Signification asymptotique	,000

a. 0 cellules (,0%) ont des fréquences théoriques inférieures à 5. La fréquence théorique minimum d'une cellule est 8,5.

الجدول ب - 4

Test du Khi-deux

Fréquences

Le crédit bancaire

	Effectif observé	Effectif théorique	Résidu
Tout à fait convenable	17	8,5	8,5
Convenable	8	8,5	-,5
Un peu convenable	6	8,5	-2,5
ne pas convenable	3	8,5	-5,5
Total	34		

الجدول أ - 5

Test

	Le crédit bancaire
Khi-deux[a]	12,824
ddl	3
Signification asymptotique	,005

a. 0 cellules (,0%) ont des fréquences théoriques inférieures à 5. La fréquence théorique minimum d'une cellule est 8,5.

الجدول ب - 5

Test du Khi-deux

Fréquences

Réduire le taux d'intérêt

	Effectif observé	Effectif théorique	Résidu
Tout à fait convenable	23	8,5	14,5
Convenable	3	8,5	-5,5
Un peu convenable	7	8,5	-1,5
ne pas convenable	1	8,5	-7,5
Total	34		

الجدول أ - 6

Test

	Réduire le taux d'intérêt
Khi-deux[a]	35,176
ddl	3
Signification asymptotique	,000

a. 0 cellules (,0%) ont des fréquences théoriques inférieures à 5. La fréquence théorique minimum d'une cellule est 8,5.

الجدول ب - 6

Test du Khi-deux

Fréquences

Méthode de versement

	Effectif observé	Effectif théorique	Résidu
Convenable	7	11,3	-4,3
Un peu convenable	21	11,3	9,7
ne pas convenable	6	11,3	-5,3
Total	34		

الجدول أ - 7

Test

	Méthode de versement
Khi-deux[a]	12,412
ddl	2
Signification asymptotique	,002

a. 0 cellules (,0%) ont des fréquences théoriques inférieures à 5. La fréquence théorique minimum d'une cellule est 11,3.

الجدول ب - 7

Test du Khi-deux

Fréquences

L'expérience dans le domaine

	Effectif observé	Effectif théorique	Résidu
grande	20	8,5	11,5
moyenne	10	8,5	1,5
petite	3	8,5	-5,5
je ne sais pas	1	8,5	-7,5
Total	34		

الجدول أ - 8

Test

	L'expérience dans le domaine
Khi-deux[a]	26,000
ddl	3
Signification asymptotique	,000

a. 0 cellules (,0%) ont des fréquences théoriques inférieures à 5. La fréquence théorique minimum d'une cellule est 8,5.

الجدول ب - 8

Test du Khi-deux

Fréquences

L'amour du risque

	Effectif observé	Effectif théorique	Résidu
grande	5	8,5	-3,5
moyenne	5	8,5	-3,5
petite	7	8,5	-1,5
je ne sais pas	17	8,5	8,5
Total	34		

الجدول أ - 9

Test

	L'amour du risque
Khi-deux[a]	11,647
ddl	3
Signification asymptotique	,009

a. 0 cellules (,0%) ont des fréquences théoriques inférieures à 5. La fréquence théorique minimum d'une cellule est 8,5.

الجدول ب - 9

Test du Khi-deux

Fréquences

Le désir d'être indépendant

	Effectif observé	Effectif théorique	Résidu
grande	33	17,0	16,0
moyenne	1	17,0	-16,0
Total	34		

الجدول أ - 10

Test

	Le désir d'être indépendant
Khi-deux[a]	30,118
ddl	1
Signification asymptotique	,000

a. 0 cellules (,0%) ont des fréquences théoriques inférieures à 5. La fréquence théorique minimum d'une cellule est 17,0.

الجدول ب - 10

Test du Khi-deux

Fréquences

L'état de chômage

	Effectif observé	Effectif théorique	Résidu
grande	30	11,3	18,7
moyenne	3	11,3	-8,3
petite	1	11,3	-10,3
Total	34		

الجدول أ - 11

Test

	L'état de chômage
Khi-deux[a]	46,294
ddl	2
Signification asymptotique	,000

a. 0 cellules (,0%) ont des fréquences théoriques inférieures à 5. La fréquence théorique minimum d'une cellule est 11,3.

الجدول ب - 11

Test du Khi-deux

Fréquences

Force de convaicre

	Effectif observé	Effectif théorique	Résidu
grande	14	8,5	5,5
Moyenne	17	8,5	8,5
Faible	2	8,5	-6,5
je ne sais pas	1	8,5	-7,5
Total	34		

الجدول أ - 12

Test

	Force de convaicre
Khi-deux[a]	23,647
ddl	3
Signification asymptotique	,000

a. 0 cellules (,0%) ont des fréquences théoriques inférieures à 5. La fréquence théorique minimum d'une cellule est 8,5.

الجدول ب - 12

Test du Khi-deux

Fréquences

Capaciter de communication

	Effectif observé	Effectif théorique	Résidu
grande	15	11,3	3,7
Moyenne	17	11,3	5,7
Faible	2	11,3	-9,3
Total	34		

الجدول أ - 13

Test

	Capaciter de communication
Khi-deux[a]	11,706
ddl	2
Signification asymptotique	,003

a. 0 cellules (,0%) ont des fréquences théoriques inférieures à 5. La fréquence théorique minimum d'une cellule est 11,3.

الجدول ب - 13

Test du Khi-deux

Fréquences

Les problèmes de production et marketing

	Effectif observé	Effectif théorique	Résidu
Suffisant	7	8,5	-1,5
Plutôt suffisant	22	8,5	13,5
Insuffisant	4	8,5	-4,5
Plutôt insuffisant	1	8,5	-7,5
Total	34		

الجدول أ - 14

Test

	Les problèmes de production et marketing
Khi-deux[a]	30,706
ddl	3
Signification asymptotique	,000

a. 0 cellules (,0%) ont des fréquences théoriques inférieures à 5. La fréquence théorique minimum d'une cellule est 8,5.

الجدول ب – 14

Test du Khi-deux

Fréquences

Faire plus de connaissence de votre produit

	Effectif observé	Effectif théorique	Résidu
tout a fait d'accord	32	17,0	15,0
d'accord	2	17,0	-15,0
Total	34		

الجدول أ - 15

Test

	Faire plus de connaissence de votre produit
Khi-deux[a]	26,471
ddl	1
Signification asymptotique	,000

a. 0 cellules (,0%) ont des fréquences théoriques inférieures à 5. La fréquence théorique minimum d'une cellule est 17,0.

الجدول ب - 15

Test du Khi-deux

Fréquences

Disponibilité de main-d'oeuvre technique

	Effectif observé	Effectif théorique	Résidu
Disponible	19	9,7	9,3
Limité	8	9,7	-1,7
NC par la q	2	9,7	-7,7
Total	29		

الجدول أ - 16

Test

	Disponibilité de main-d'oeuvre technique
Khi-deux[a]	15,379
ddl	2
Signification asymptotique	,000

a. 0 cellules (,0%) ont des fréquences théoriques inférieures à 5. La fréquence théorique minimum d'une cellule est 9,7.

الجدول ب - 16

Test du Khi-deux

Fréquences

Disponibilité des marchés

	Effectif observé	Effectif théorique	Résidu
Disponible	15	7,3	7,8
Limité	7	7,3	-,3
Non Disponible	5	7,3	-2,3
NC par la q	2	7,3	-5,3
Total	29		

الجدول أ - 17

Test

	Disponibilité des marchés
Khi-deux[a]	12,793
ddl	3
Signification asymptotique	,005

a. 0 cellules (,0%) ont des fréquences théoriques inférieures à 5. La fréquence théorique minimum d'une cellule est 7,3.

الجدول ب - 17

Test du Khi-deux

Fréquences

Disponibilité des services

	Effectif observé	Effectif théorique	Résidu
Disponible	12	7,3	4,8
Limité	8	7,3	,8
Non Disponible	3	7,3	-4,3
NC par la q	6	7,3	-1,3
Total	29		

الجدول أ - 18

Test

	Disponibilité des services
Khi-deux[a]	5,897
ddl	3
Signification asymptotique	,117

a. 0 cellules (,0%) ont des fréquences théoriques inférieures à 5. La fréquence théorique minimum d'une cellule est 7,3.

الجدول ب - 18

Test du Khi-deux

Fréquences

Réduction des coûts des matières premières

	Effectif observé	Effectif théorique	Résidu
Disponible	6	7,3	-1,3
Limité	12	7,3	4,8
Non Disponible	5	7,3	-2,3
NC par la q	6	7,3	-1,3
Total	29		

الجدول أ - 19

Test

	Réduction des coûts des matières premières
Khi-deux[a]	4,241
ddl	3
Signification asymptotique	,237

a. 0 cellules (,0%) ont des fréquences théoriques inférieures à 5. La fréquence théorique minimum d'une cellule est 7,3.

الجدول ب - 19

قائمة الكلمات المختصرة

ADS	Agence de Développement sociale
AED	Aide aux Entreprises en Difficulté
AIG	Activité d'Internet Générale
ANEM	Agence Nationale d'Emploi et de Main d'œuvre
ANSEG	Agence Nationale de soutien a l'Emploi des jeunes
APC	Assemblé Populaire Communale
BADR	Banque Algérienne du Développement rurale
BDL	Banque du Développement Locale
BEA	Banque Extérieure Algérienne
BNA	Banque Nationale Algérienne
CASNOS	Caisse d'Assurance Sociale des Non Salariés
CATI	Centre d'Aide au Travail Indépendant
CFI	Contras Formation\insertion
CFP	Centre de Formation Professionnel
CFT	Centre de Formation Technique
CID	Contras d'Insertions pour Diplômées
CIP	Contras d'Insertions Professionnel
CNAC	Caisse Nationale d'Assurance Chômage
CNEPD	Centre Nationale des Etudes Professionnel à Distance
CPA	Crédit Populaire Algérien
CPE	Contras Prés Emploi
CRE	Centre de Recherche d'Emploi
CSV	Comité de Sélection et de Validation
DAIP	Disposition d'Assistance et d'Intégration Professionnelle
DC	Développement communal
DIPJ	Dispositif d'Insertion Professionnel des Jeunes diplômés
ESIL	Emploi Salarier d'Initiative Locale
FAEJ	Fonds d'Aide a l'emploi des Jeunes
FCMG	Fonds de Cotisation Mutuelle Garantie
FMI	Fonds Monétaire International
FNSEJ	Fonds Nationale de Soutien à l'emploi des Jeunes
FR	Formation et Reconversion
MC	Micro-Cridits
MOD	Organisation Mondiale de développement
OIT	Organisation International de travail
ONS	Office Nationale des Statistiques
PAS	Plan d'Ajustement Structurel
PME	Petites et Moyennes Entreprises
PNR	Prêt Non Rémunère
RGPH	Recensement Générale de la Population Humaine
SMM	Salaire Mensuel moyen
SNMG	Salaire National Minimum Garantie
TUPHIMO	Travaux d'Unité Publique à Haute Intensité de Main d'œuvre

المراجع

قائمة المراجع

أولا: باللغة العربية

1- الكتب

- أحمد ماهر، تقليل العمالة، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2000.
- إسماعيل عبد الرحمن، حربي عريقات، مفاهيم ونظم اقتصادية (التحليل الاقتصادي الكلي والجزئي)، الطبعة الأولى، دار وائل، عمان، 2004.
- بن عروق بن علي، محاضرات في النظريات والسياسات النقدية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2004.
- بول ونيك هاج، كارول مورغان، ترجمة خالد العامري، كيف تجري بحوث تسويقية مميزة، دار الفاروق، مصر، 2007.
- توماس س كينز، جيمس أرتايلور، ترجمة عبد الرحمن دعالة بيله، عبد الفتاح نعماني، بحوث التسويق، الجزء الثاني، دار المريخ، المملكة العربية السعودية، 2006.
- ثابت عبد الرحمن إدريس، بحوث التسويق والتحليل واختبار الفروض، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2002/ 2003.
- جلاطو جيلالي، الإحصاء مع تمارين ومسائل محلولة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.
- جمال محمد شاكر، المرشد في التحليل الإحصائي للبيانات باستخدام **SPSS**، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2000.
- حسن عبد اللطيف حمدان، الضمان الاجتماعي فلسفة وتطبيق، الطبعة الأولى، الدار الجامعية، لبنان، 2000.
- حسين علوان، طرق المعاينة، الطبعة الأولى، دار الفرقات، عمان، 1994.
- دانيال أرلوند، ترجمة عبد الأمير شمس الدين، تحليل الأزمات الاقتصادية للأمس واليوم، الطبعة الأولى، المؤسسة الجامعية، بيروت، 1992.
- دلال قاضي، سهيلة عبد الله، محمد البياني، الإحصاء للإداريين والاقتصاديين، الطبعة الأولى، دار الحامد، عمان، 2004.
- راشد البراوي، تطور الفكر الاقتصادي، دار النهضة العربية، القاهرة، 1992.
- رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة، مطابع الرسالة، الكويت، 1997.
- سعيد السيد علي إسماعيل، مبادئ الإحصاء الوصفي والتطبيقي، مؤسسة حورس، الإسكندرية، 2006.

قائمة المراجع

- سليمان محمد طشطوش، أساسيات المعاينة الإحصائية، دار الشروق، عمان، 2001.
- سمير عبد الحميد عريقات، المشروعات الصناعية الصغيرة، الدار العربية، القاهرة، 2005.
- السيد عبد الحميد عطية، التحليل الإحصائي وتطبيقاته، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2000.
- صالح حصناوة، مبادئ الاقتصاد الكلي، المطبعة الوطنية، عمان، 1995.
- عبد الرحمن محمد أبو عمة، الحسيني عبد البر راضي، محمود محمد إبراهيم هنيدي، مقدمة في المعاينة الإحصائية، دار المريخ، الرياض، 1995.
- عبد الرحمن يسري أحمد، النظرية الاقتصادية الكلية والجزئية، كلية التجارة، جامعة الإسكندرية، 2004.
- عبد القادر محمد عبد القادر عطية، رمضان أحمد مقلد، النظرية الاقتصادية الكلية، كلية التجارة، جامعة الإسكندرية، 2004/ 2005.
- عبد الله فلاح المنيزل، الإحصاء الإستدلالي وتطبيقاته في الحاسوب باستخدام الرزم الإحصائية **SPSS**، الطبعة الأولى، دار وائل، عمان، 2000.
- عبد المجيد ضياء الموسوي، النظرية الاقتصادية (التحليل الاقتصادي الكلي)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992.
- عدنان شهاب محمد، مهدي محسن إسماعيل، أساليب المعاينة في الميدان التطبيقي، بغداد، 2001.
- عدنان محمد شهاب، مهدي محسن إسماعيل، الأخطاء العينية في التعداد والمسوح وطرق معالجتها، بغداد، 2000.
- عصام الدين أبو علفة، التسويق المعاصر المفاهيم والإستراتيجيات النظرية والتطبيق، الجزء الثاني، مؤسسة حورس، الإسكندرية، 2002.
- علي عبد الوهاب نجا، مشكلة البطالة وأثر برامج الإصلاح الاقتصادي عليها، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2005.
- علي لطيف، إيهاب نديم، أيمن الجماعي، التحليل الاقتصادي الكلي، مكتبة عين الشمس، القاهرة، 1998.
- فتحي السيد عبده، السيد أحمد، الصناعات الصغيرة ودورها في التنمية المحلية، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2005.
- قدي عبد المجيد، المدخل إلى السياسات الاقتصادية الكلية، الجزائر، 2003.
- محمد بقاسم حسن بهلول، الجزائر بين الأزمة الاقتصادية والسياسية، ديوان المطبوعات الجامعية، 1993.

- محمد بلقاسم حسن بهلول، سياسة التخطيط وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، 1999.
- محمد بلقاسم حسن بهلول، سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1999.
- محمد راتول، الإحصاء الوصفي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.
- محمد شريف ألمان، محاضرات في التحليل الاقتصادي الكلي، منشورات برتي، الجزائر، 1994.
- محمد عبد الله مغازي، البطالة ودور الوقف والزكاة في مواجهتها، الدار الجامعية الجديدة، الإسكندرية، 2005.
- محمد عبيدات، بحوث التسويق الأسس ومراحل التطبيقات، دار وائل، عمان، 2000.
- محمد فريد الصحن، مصطفى محمود أبو بكر، بحوث التسويق، مدخل تطبيقي لفعالية القرارات التسويقية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2003.
- محمد وليد البطش، فريد كامل أبو زينة، مناهج البحث العلمي، تصميم البحث والتحليل الإحصائي، دار السيرة، عمان، 2007.
- محمود مهدي البياتي، تحليل البيانات الإحصائية باستخدام البرنامج الإحصائي **SPSS**، الطبعة الأولى، دار حامد، الأردن، 2005.
- ناجي معلا، التسويق مدخل منهجي تحليلي، طبعة أولى، دار وائل، عمان، 2002.
- نبيل جواد، إدارة وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الجزائرية للكتاب، الجزائر، 2006.

2- الرسائل الجامعية

- بوصافي كمال، حدود البطالة الظرفية والبطالة البنيوية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2006.
- شبوطي حكيم، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التشغيل، مذكرة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2002/2001.
- العايب عبد الرحمن، البطالة وإشكالية التشغيل في إطار برنامج التعديل الهيكلي، مذكرة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2004/2003.
- قصاب سعدية، اختلالات سوق العمل وفعالية التشغيل في الجزائر 1990 – 2004، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، 2006/2005.

- مشييد محمد، بحوث التعبئة والتغليف، بحث ميداني، مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، 2007/2006.
- معوشي بوعلام، محاولة تحليل فائض العمالة في الجزائر (66 – 1992)، مذكرة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 1995/1994.
- مهدي كلو، الخروج من البطالة نحو وضعيات مختلفة، مذكرة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2003/2002.
- يحيات مليكة، إشكالية البطالة في الجزائر خلال فترة (1970 – 2005)، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2007/2006.

3 - المجلات:

- البشير عبد الكريم، تصنيفات البطالة ومحاولة قياس الهيكلية المحيطة خلال عقد التسعينات، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد الأول، السداسي الثاني، الجزائر، 2004.
- تقارير حول الاقتصاد الجزائري، مجلة الدراسات الاقتصادية، العدد الثاني، الجزائر، 2000.
- دمدوم كمال، دور الصناعات الصغيرة والمتوسطة في تثمين عوامل الإنتاج في الاقتصاديات التي تمر بفترة إعادة الهيكلة، مجلة دراسات اقتصادية، العدد الثاني، الجزائر، 2000.
- عبد القادر محمد عبد القادر، نحو مفهوم علمي للبطالة مع التطبيق على مصر، مجلة كلية التجارة للبحوث العملية، كلية التجارة، جامعة الإسكندرية، العدد الأول، مارس 1990.
- قصاب سعدية، سوق التشغيل وجهاز التكوين في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، مجلة الاقتصادي، العدد 07، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2002.

4 - الملتقيات:

- برودي نعيمة، الاقتصاد الجزائري بين سنديان الاختلالات الهيكلية والإنعاش الاقتصادي ومطرقة التعديل الهيكلي، الملتقى الدولي الأول حول أبعاد الجيل الثاني من الإصلاحات الاقتصادية في الدول النامية، 04 – 05 ديسمبر 2006، جامعة أحمد بوقرة، بومرداس.

- بلخريصات رشيد، بن عبد الله محمد، مالية المنظمات الحكومية في تحقيق أهداف السياسات الاقتصادية للتشغيل الكامل، المؤتمر العالمي حول الأداء المتميز للمنظمات الحكومية، 08 – 09 مارس 2006، جامعة ورقلة.
- بوشعور راضية، ديدوح شكرية، الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، الملتقى الدولي الأول حول أبعاد الجيل الجيل الثاني من الإصلاحات الاقتصادية في الدول النامية، 04 – 06 ديسمبر 2006، جامعة أحمد بوقرة، بومرداس.
- جبار محفوظ، عمر عبده سامية، دور السوق الثانية في تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ملتقى دولي حول سياسات التمويل وأثرها على الاقتصاديات والمؤسسات (دراسة حالة الجزائر والدول النامية)، 21 -22 نوفمبر 2006، جامعة بسكرة.
- حسن رحيم، ترقية شبكة دعم الصناعات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، نظام المحاضن، الملتقى الوطني الأول حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التنمية، 08 – 09 أفريل 2002.
- عبد الرحمن بن عتار، نذير عليان، عوامل نجاح وفشل المشروعات الصغيرة في ظل التحديات المعاصرة، الملتقى الدولي حول متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية يومي 17و 18 أفريل، جامعة حسيبة بن بو علي، الشلف.
- مساحل فاتح، شعباني لطفي، آثار وانعكاسات برنامج التعديل الهيكلي على الاقتصاد الجزائري، الملتقى الدولي الأول حول أبعاد الجيل الثاني من الإصلاحات الاقتصادية في الدول النامية، 04 – 05 ديسمبر 2006، جامعة أحمد بوقرة، بومرداس.
- نذير عبد الرزاق، طيبي طيبن عبد الرحمن إلياس، سياسات التشغيل في الجزائر، الملتقى الوطني الثاني حول واقع التشغيل في الجزائر وآليات تحسينه، 25- 26 جوان 2008، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، الجزائر.

5- التقارير

- تقرير حول نظام علاقات العمل في سياق التعديل الهيكلي، **CNES**، الدورة العامة العاشرة، أفريل 1998.
- السياسة الوطنية للسكان لآفاق 2010، تقرير اللجنة الوطنية للسكان، سبتمبر 2001.
- هالة محمد لبيب غنية، إدارة المشروعات الصغيرة في الوطن العربي، سلسلة بحوث ودراسات، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2002.

6- النشريات الإحصائية

- حصيلة نشاط برنامج البحث عن العمل، الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، 2003/12/30.
- حصيلة نشاط برنامج دعم العمل الحر، الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، 2003/12/30.
- حصيلة برنامج التكوين بإعادة التأهيل، الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، 2003/12/30.

7- الخطب والمحاضرات

- أحمد أويحيى، بيان السياسة العامة المقدم أمام المجلس الشعبي الوطني، 22ماي 2005.
- رعاد علي، مجموعة محاضرات الاقتصاد القياسي، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2005.
- طيب لوح، كلمة افتتاح للتجمع الجهوي لولايات الوسط لمديري التشغيل ومفتشي العمل ورؤساء الولايات التابعة للوكالة الوطنية للتشغيل، الخميس 10جويلية 2008.
- عبد العزيز بو تفليقة، خطاب أمام إطارات الأمة، الجزائر، 07أفريل 2008.
- مصار منصف، مجموعة محاضرات الاقتصاد الكلي، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 1997.
- تيلوت سامية، محاضرات السداسي الثاني في الإحصاء الوصفي، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2007/ 2008.

ثانيا: المراجع باللغة الأجنبية

1- Les ouvrages :

- Abde Rahman Bouzida, Industrie mécanique et relation, OPU, Alger, 1990.
- Abdel Hamid Brahimi, L'économie Algérienne, défis et enjeux, 2ème édition, DAHLEB imprimerie, Alger, 1991.
- Bernard Grais, Méthodes statistique, BORDS, Paris, 1997.
- Bouyakoube Ahmed, La gestion de l'entreprise industrielle en Algérie, Tom II, OPU, Alger, 1997.
- Daniel Coumont, Les études de marcher, DUNOD, Paris, 2007.
- G. Grangeas, J. Mlepage, Economie de l'emploi, PUF, France, 1993.
- Hervé Fenneteau, Enquête entretien et questionnaire, DUNOD, Paris, 2002.
- Hocine Benissad, Economie de développement de l'Algérie, 2ème édition, OPU, Alger, 1984.
- Hocine Benissad, La reforme économique en Algérie, OPU, Alger, 1990.
- Hocine Benissad, Restructuration et reforme économique (1979 – 1993) OPU, 1994.
- J. Gautie, Les politique d'emploi, librairie vubert, Paris, 1993.
- J. Johnston, Méthodes économétrique, Tom I, 3ème édition économica, 1998.
- Neresh Malhotra, Etude marketing avec SPSS, 4ème éditons, PEARSOW éducation, Paris, 2004.
- Pascal Ardil, les techniques de sondage, TECHNIP édition, Paris, 1994.

2- Les revus :

- Ait Belkacem Mahrez, L'assurance chômage entre la gestion passif du chômage et réinsertion active dans le marché de l'emploi, revue Algérienne du travail, N°23, 1998.

3- Les séminaires :

- Belogbi Zakia, L'impacte de la privatisation des entreprises publique sur la croissance économique et sur l'emploi en Algérie de 1994 à 2002, congrée national scientifique, hôtel Lourassi, 14 – 15 Novembre, 2005.
- Le conseil national de jeunesse et de l'avenir, création développement des PME et coopération inter entreprise en Méditerrané, 3ème sommet économique et social euro-méditerranéens Casablanca, 27 et 28 Novembre 1997.

4- Les rapports :

- Actes des assises nationales des PME, Ministère de la petite et moyenne entreprise et de l'artisanat, Janvier, 2004.
- Arhab Baya, Les effets du plan d'ajustement structurel sur l'Algérie, cahier de CREAD, N°46, 1998.
- Bit, Le chômage et la sécurité sociale, 1ère édition, Suisse, 1976.
- D. Philou, Les grand explication macro-économique du chômage, les cahiers français, documentation française N°2816, Mai - Juin 1990.
- Evaluation des dispositifs d'emploi, CNES, 20ème session, Juin 2002.
- Projet de rapport, évaluation des dispositifs d'emploi, Dossier annexes, CNES, 20ème session, Juin 2002.
- Rabea Kharfi, Emploi et chômage dans les pays du Maghreb, CENEAP, 1991.
- Rapport national sur le développement humain, Algérie, 2005.
- Rapport préliminaire sur les effets économiques et sociaux du PSA, CNES, bulletin N°6 , 1ère édition 1999.
- Said Musset, Nourdinne Hammouda, Evolution des effets de PSA sur le marché du travail en Algérie, les cahiers du CREAD, N° 46, 1998.
- Xavier Greffe, Les PME Créent-elles des emplois, centre de recherche travail et société, économica, Paris, 2002.

5- Les bulletin d'information :

- CIA – World Fact book – version du Mai 16 – 2008.

6- Les enquêtes :

- Enquête emploi au prés des ménages, 2005
- Enquête, Main d'œuvre, 1985.
- Enquête, sur la mesure des niveaux de vie, 1985.
- Rétrospective, Emploi (1970 – 1996), 1997, ONS.
- Rétrospective, Emploi (1970 – 2002), 2003, ONS.

7- Les guides :

- Guide sur le nouveau dispositif de prise en charge des chômeurs entre 35 – 50 ans.

ثالثا: المواقع الإلكترونية

- http://WWW.193.194–78–233/ma–ar
- http://WWW.alwahdah.net
- http://WWW.ape-Arabia.org
- http://WWW.apn.dz
- http://WWW.arab-api.org
- http://WWW.echoroukonlin.com
- http://WWW.mjustice.dz
- http://WWW.econalysisblog.makloobblog.com
- http://WWW.etudiantdz.com